



3 1761 11765924 3



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117659243>



CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

Government
Publications

140

CA1
J72D
~ A56

Annual Report 2004



Canada

National Office

Canadian Human Rights Commission

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

Regional Offices

Atlantic

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

470 - 1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower
1002 - 175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan,
Northwestern Ontario and Nunavut)
750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

308 - 10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

301 - 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 2M6
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386



CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

Annual Report 2004



Canada

© Minister of Public Works and Government Services 2005

Cat. No. HR1-2004

ISBN 0-662-68906-2

This publication is available in alternative formats
and on the Commission's website at:

www.chrc-ccdp.ca



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner

Présidente

March 2005

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2004 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle

Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments





CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner

Présidente

March 2005

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2004 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Mr. William C. Corbett
Clerk of the House

Table of Contents



Chief Commissioner's Message.....	1
Highlights	3
Moving Forward in Human Rights	5
Moving Forward in Employment Equity	16
Fostering Human Rights	27
Modern Management.....	31
Consultations	33
Biographies of Commissioners	37



Chief Commissioner's Message

This annual report will outline further improvements the Commission has made by developing and implementing a new business model to deliver its mandates under the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* more effectively and efficiently.

Changes such as putting more focus on mediation and streamlining the investigation process are having an impact on how effectively human rights complaints can be resolved. Two years after launching the reforms, the Commission is succeeding in reducing the caseload. The average age of the Commission's caseload has declined from over 25 months in 2002 to about 12 months now, an improvement of 50%.

With more fine-tuning, the new model should help the Commission improve its performance even more.

In employment equity, the Commission has made some adjustments to make the most effective use of its resources. The Commission has continued to make progress in ensuring that employers covered by the *Employment Equity Act* comply with the Act. Since it began conducting compliance audits in 1997, the Commission has now put under audit a total of 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the Act.

The Commission is moving into the next phase of its transformation. This involves moving more resources to the front end of the case management continuum by focussing on discrimination prevention and undertaking more studies and proactive initiatives to address key human rights issues. The knowledge gained through these efforts will guide the Commission's work in broader ways.

In 2004, the Commission continued to take part in major human rights files. For example, the Commission appeared before the Supreme Court of Canada on the issue of same-sex marriage.

In all our work, good communication and cooperation with stakeholders are of vital importance. To this end, the Commission has carried out extensive consultations on key principles which should help shape future reforms of the *Canadian Human Rights Act* and its administration.



Guided by modern management practices, the Commission is committed to making the best use of its resources to encourage the fullest possible application of human rights principles in all areas of federal jurisdiction.



Mary Gusella
Chief Commissioner

Highlights

- A reduction in the average age of the Commission's caseload from 25 months in 2002 to 15 months in 2003 and just over 12 months in 2004.
- An improvement in the percentage of active cases aged two years and older in our caseload, from 27% in 2002 to 15% in 2003 and 9% in 2004.
- A 26% reduction over a period of two years in the total active caseload, from 1,287 cases in 2002 to 1,219 in 2003 and 955 cases in 2004.
- An increase of 70% over 2002 in the number of final decisions.
- A relatively steady trend in the number of complaints settled through mediation and conciliation: 46% in 2003 and 41% in 2004. In addition, a more rigorous monitoring system of settlements was introduced.
- A 37% decrease in the number of cases referred to Tribunal.¹
- A 100% increase in the number of cases referred to alternative redress mechanisms.
- From 1997 to 2004, 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the *Employment Equity Act*, have been audited.
- An increase in the number of employers found in compliance to 44, a record number and slightly above the 40 found in compliance in 2003 and 32 in 2002.
- The representation of persons with disabilities in the public sector has increased from 3.9% in 1997 to 5.7% in 2003.
- The Commission established a new discrimination prevention unit to work with employers to improve the human rights culture in the workplace.
- The Commission released a special report on the human rights of women in the federal correctional system.
- The Commission acted as an intervener before the Supreme Court of Canada in the Government of Canada's reference of the same-sex marriage issue.
- The Commission participated in a Supreme Court of Canada hearing of *House of Commons et al. v. Satnam Vaid et al.* This case deals with

¹ See Figure 3 – Explanation provided for cases referred to Tribunal.

the question of whether the *Canadian Human Rights Act* applies to parliamentary employees.

- The Federal Court of Appeal rendered a decision in the pay equity case *Canadian Human Rights Commission v. Air Canada*. The appeal court gave a broad interpretation to the meaning of “establishment” under the *Canadian Human Rights Act*, ensuring that pay equity requirements apply broadly throughout Air Canada. The Supreme Court of Canada has given Air Canada leave to appeal.

Moving Forward in Human Rights

Service Improvements in 2004

Over the last two years, significant changes within the Commission have led to more effective, consistent and timely handling of human rights cases. This year, there were additional improvements. These included:

- improving effectiveness and efficiency at the complaint intake level;
- developing a more effective and efficient process for notifying respondents;
- developing a pilot preliminary assessment approach; and
- creating a more rigorous settlement monitoring system.


The new intake process ensures that complaints are carefully scrutinized in a uniform manner at the intake level. Often, this involves referring the complaint for review to a team of legal, policy and operational staff.

This process helps to establish how the complaint should be handled. This might involve accepting it at the Commission for mediation or investigation, referring it back to an internal grievance or conflict management process in the department or company concerned, or directing it to another, more appropriate, agency. If a complaint is referred to another dispute settlement mechanism, the complainant retains the right to return to the Commission if the matter is not resolved.

To further improve resolution of cases at an early stage, the Commission worked on a pilot preliminary assessment project which was launched early in 2005. This involves a human rights specialist helping parties to a dispute to clarify and narrow the issues just after the complaint is received. This may lead to a settlement, an agreement to enter mediation, a non-confidential report that will speed up investigation, or referral to a more appropriate grievance or review procedure.

The advantages of this approach include timeliness and an opportunity to resolve a dispute early, before positions harden.

All these measures aimed at improving the effectiveness and the efficiency of the process contributed to reducing the number of cases referred to investigation.



Finally, the Commission is taking a more stringent approach to monitoring settlements. It wants to make sure settlements are being implemented. So, it has set up a central settlement monitoring unit to:

- review and analyze settlements and maintain records;
- help parties implement terms of the settlements and resolve disagreements over interpretations of wording; and
- verify that the settlements have actually been carried out.

In 2004, the Commission continued to rely on the advice of the council of eminent jurists it had set up in 2003. Comprised of former justices Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin and Roger Kerans, the Council advises the Chief Commissioner on alternative dispute resolution as it relates to human rights and public interest issues. The Commission wishes to acknowledge the work of the members of the Advisory Council in helping it to improve its processes.

The Commission is working on service standards for each step involved in the complaint process.

The Commission continued to invest in mediation and developed an online list of trained mediators. It also made this roster available to government departments looking for contract mediators to help settle disputes through their own internal mechanisms.

Results in 2004

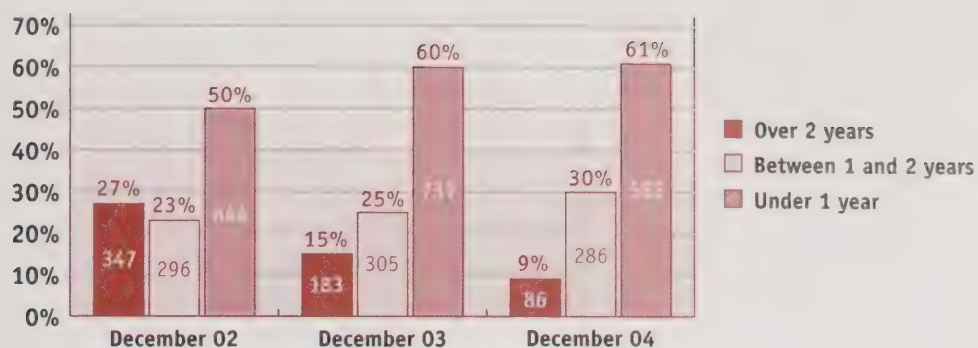
Equipped with these improvements, the Commission continued moving towards achieving the objectives it established at the outset of its reform process.

In 2004, the Commission:

- reduced the number of active cases in its caseload that were two years old or older by 75%, from 347 in 2002 to 86 in 2004;
- reduced the average age of cases to just over 12 months from 15 months in 2003 and 25 months in 2002;
- handled 1,547 cases,² about the same number as in 2003, but an increase of 64% over 2002; and
- produced final decisions in 1,237 cases, about the same as in 2003, but an increase of 70% over 2002.

² The number of cases handled by the Commission represented by the number of interim and final decisions rendered during the year. Final decisions include pre-tribunal settlements and conciliation-tribunal settlements.

Figure 1 Age of Caseload



In 2004, 61% of cases were one year old or less, compared to 50% in 2002.

The caseload includes all complaints where there are ongoing investigation, mediation or conciliation activities, as well as those complaints in which analyses of section 40/41 issues are required. It also includes cases that are awaiting a decision by Commission members.

This figure excludes inactive cases—that is cases that were stood down by the Commission pending a Court/Tribunal decision. Work will resume on these cases once the Court/Tribunal decision has been rendered.

Inactive cases: 2002: 125 cases
2003: 32 cases
2004: 61 cases

The actual caseload declined to 955 active cases in 2004, from 1,219 in 2003 and 1,287 in 2002, a 26% decrease over two years.

In 2004, the Commission rendered 1,237 final decisions, of which 340 were section 40/41 analyses. In the 897 remaining cases, the allegations were addressed through alternative dispute resolution or investigation. Of these, 369 or 41% were settled. This compares closely to the result of 46% for 2003. These settlements included terms that were crafted by the parties themselves. As such, they not only included the types of remedy described in the Act, but also created solutions designed to meet the particular needs and interests of the parties. In a small number of cases, the parties settled the matter on their own, and the complaint was withdrawn as part of the settlement. In most cases, however, the settlements were submitted to the Commission for approval, and in all of these cases, the Commission satisfied itself that the settlement was consistent with the public interest before giving its approval.

Figure 2 Total Number of Final Decisions

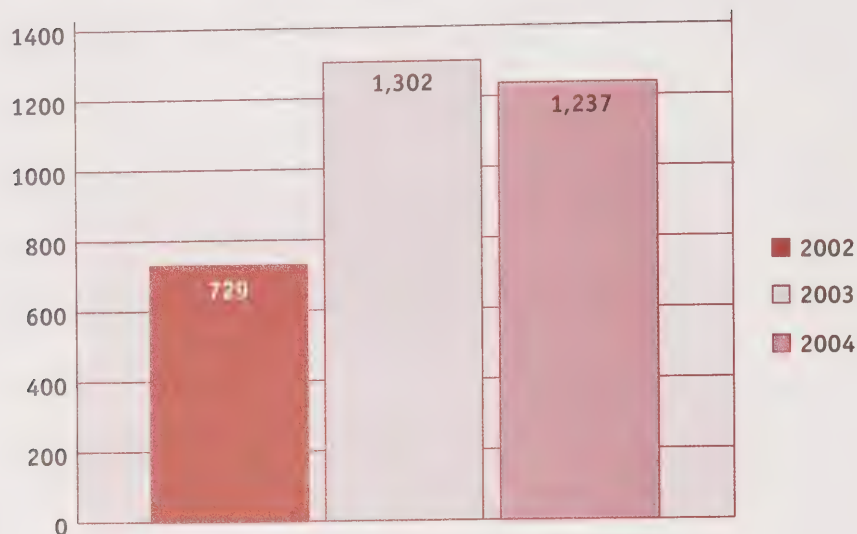
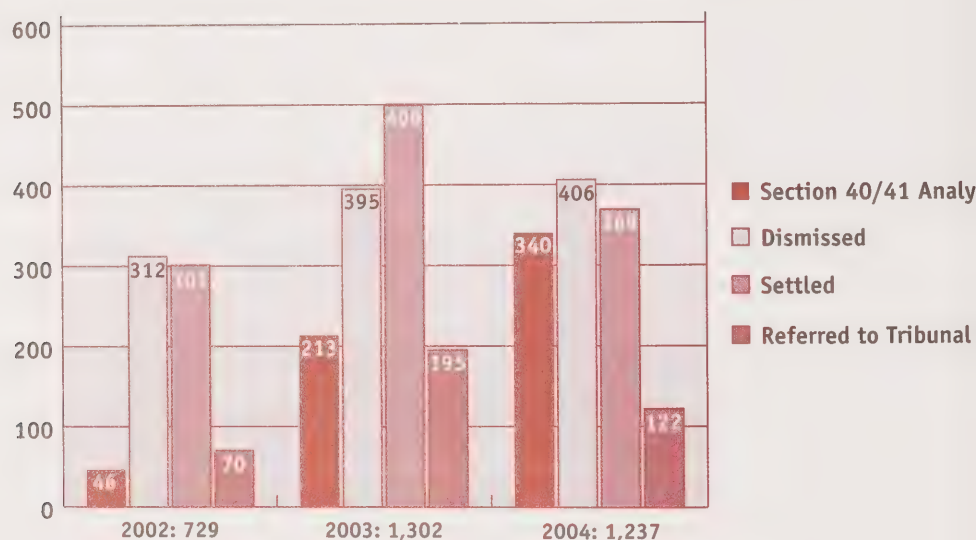


Figure 3 Final Decisions by Type in 2004 vs 2003 and 2002



Section 40/41 Analysis: Cases that the Commission decided not to pursue under section 40-41 of the *Canadian Human Rights Act* because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue other redress mechanisms or other reasons.

* **Dismissed:** Including cases in which the Commission took no further proceedings because the complainants withdrew or abandoned their complaints.

* **Settled:** Settled in mediation, in the course of investigation, through conciliation or before Tribunal hearing.

Referred to Tribunal: Decisions made to request the appointment of a Tribunal to inquire into a complaint. The figure for 2004 of 122 is 17 less than the 139 reported by the Tribunal for two reasons. First, the Tribunal counts referrals based on the date it receives a letter of referral from the Commission whereas the Commission uses the date upon which its decision was made. For decisions rendered in December of a year, the letter of referral may not be received by the Tribunal until January. Secondly, some cases settle through conciliation but after a letter of referral has been sent to the Tribunal. The Commission counts those cases as settled rather than referred. Figures for 2003 and 2004 have been adjusted accordingly and may differ slightly from figures given in previous annual reports.

* The numbers for dismissed and settled cases have been adjusted. In the 2003 Annual Report, the number of settlements had been under-reported and the number of dismissed cases over-reported.

Figure 4 Outcome of Section 40/41 Analysis



Figure 5 Investigation Caseload 2002 to 2004

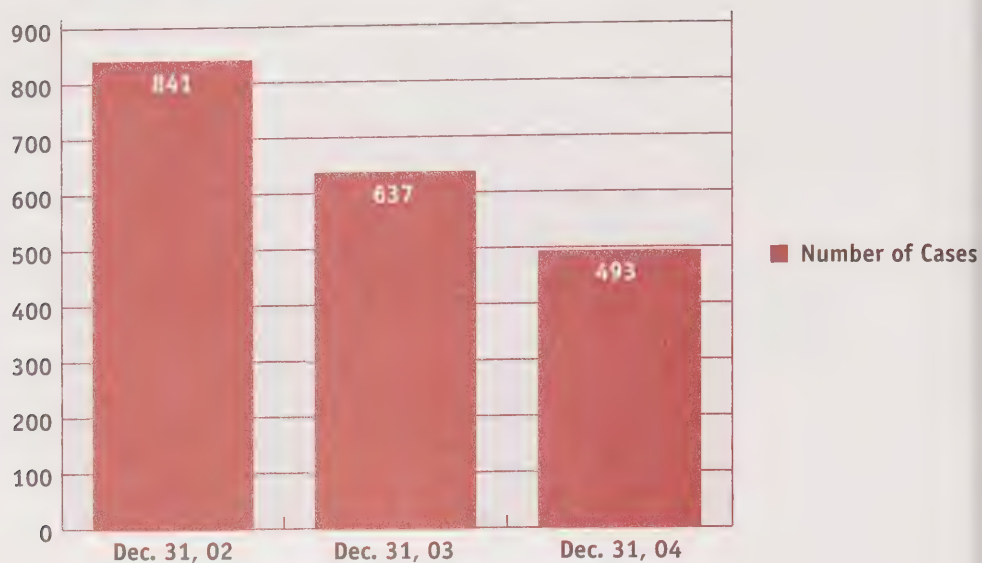


Table 1 Complaints Received by Types of Respondents

	2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%
Public Sector	887	47	373	45
Private Sector	619	33	308	37
Individuals	242	13	81	10
Reserves, Band and Councils	116	6	45	5
Unions	32	1	21	3
Total	1,896	100	828	100

Almost half of all signed complaints filed with the Commission come from the public sector.

Table 2 Complaints Received by Province or Territory

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ontario	655	40	329	41	863	40	464	43	786	41	357	43
British Columbia and Yukon	184	11	99	12	200	9	112	10	259	14	127	15
Quebec	315	19	140	18	320	15	168	15	242	13	106	13
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	190	11	91	11	282	13	133	12	249	13	98	12
Nova Scotia	75	5	51	6	105	5	45	4	87	5	41	5
Saskatchewan	60	4	22	3	121	6	39	3	89	5	35	4
Manitoba	88	5	32	4	131	6	60	6	107	6	31	4
New Brunswick	63	4	21	3	77	4	32	3	38	2	14	2
Newfoundland and Labrador	10	0.5	8	1	31	1	17	2	20	1	12	2
Outside of Canada	10	0.5	4	1	12	0.5	7	1	11	–	4	–
Prince Edward Island	3	–	3	–	11	0.5	7	1	8	–	3	–
Total	1,653	100	800	100	2,153	100	1,084	100	1,896	100	828	100



Table 3 Grounds of Discrimination Cited in Complaints*

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Disability	888	43	438	44	795	33	495	37	910	43	389	39
Sex	379	18	188	19	413	17	204	16	307	14	165	17
National or ethnic origin	214	11	94	9	281	12	141	11	237	11	109	11
Race	144	7	71	7	289	12	146	11	216	10	105	11
Family status	84	4	30	3	91	4	38	3	133	6	61	6
Age	171	8	65	7	262	10	159	12	116	6	60	6
Religion	46	2	30	3	63	3	35	3	68	3	34	3
Colour	56	3	30	3	89	4	59	4	51	3	26	3
Sexual orientation	49	3	31	3	99	4	27	2	47	2	21	2
Marital status	27	1	14	2	35	1	15	1	42	2	14	2
Pardon	8	–	3	–	2	–	1	–	7	–	5	–
Total	2,066	100	994	100	2,419	100	1,320	100	2,134	100	989	100

* Total number of grounds cited exceeds the number of complaints received because some complaints deal with more than one ground of discrimination.

Table 4 Type of Allegations Cited in Complaints*

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	1,212	64	666	65	1,683	61	1,048	66	1,638	65	834	67
Services-related (sections 5, 6)	290	15	128	13	456	16	195	12	424	17	179	14
Harassment - employment (section 14)	311	16	164	16	455	16	249	16	346	14	175	14
Retaliation (section 14.1)	17	1	15	2	45	2	33	2	39	1	22	2
Harassment – services (section 14)	51	3	26	3	69	2	31	2	43	2	18	1
Hate messages (section 13)	11	–	4	–	29	1	10	1	18	1	10	1
Union membership (section 9)	7	–	7	0.5	3	–	2	–	11	–	7	1
Pay equity (section 11)	15	1	7	0.5	13	1	7	–	3	–	–	–
Notices, signs, symbols (section 12)	0	–	2	–	13	1	9	1	3	–	–	–
Total	1,914	100	1,019	100	2,766	100	1,584	100	2,525	100	1,245	100

* Total number of allegations cited exceeds the total number of complaints received because some complaints dealt with more than one allegation.





Legal Activities

As in 2003, the Commission used its legal services to support its new strategy. That meant members of the legal staff dealt increasingly with cases early in the complaint process. They also helped shape new initiatives, such as the prevention and proactive projects described in the *Fostering Human Rights* section.

In helping with the complaint process, legal services participated in multidisciplinary teams, provided advice on a new approach to conciliation, and helped develop the preliminary assessment project.

With respect to its work before the Canadian Human Rights Tribunal, the Commission continues to refine its public interest role in that forum. This means deciding, on a case-by-case basis, the scope and nature of the Commission's participation in the formal Tribunal hearing. The decision is based on such factors as whether the case raises broad policy issues, new points of law, or relates to a major policy concern.

In 2004, there were 122 complaints in which the Commissioners rendered a decision to refer to Tribunal. Within the year, the Commission made 218 appearances before the Tribunal, representing 72% of total Tribunal hearing days.

The Commission continues to be active in all aspects of the Tribunal process, including mediation. As part of that, the Commission is always present for Tribunal-sponsored mediation. Commission counsel was involved in the settlement of 77 complaints prior to a Tribunal hearing, totalling 67% of the complaints completed at Tribunal in 2004.

In addition, the Commission proposed to the Tribunal a new case management system. This involves channelling more resources into the pre-hearing stage of the Tribunal process so that cases can be handled more effectively at the hearing level.

The Commission was involved in a number of notable legal developments in 2004, including:

- a Supreme Court of Canada hearing of *House of Commons et al. v. Satnam Vaid et al*, which deals with the question of whether the *Canadian Human Rights Act* applies to parliamentary employees;
- the Government of Canada's reference on same-sex marriage before the Supreme Court of Canada;
- a decision by the Federal Court of Appeal in the pay equity case *Canadian Human Rights Commission v. Air Canada* (the appeal court gave a broad

interpretation to the meaning of “establishment” under the *Canadian Human Rights Act* and the Supreme Court of Canada has given Air Canada leave to appeal); and

- a complaint before the Canadian Human Rights Tribunal dealing with hate messages (the Commission continues to identify this area as a very significant public interest issue).

Pay Equity

The Commission took a number of steps to make the pay equity complaints system more effective and efficient. Pay equity benefited from broader changes the Commission introduced to the human rights complaint process including mediation and new intake measures.

The Commission made final decisions on 13 pay equity files in 2004. Five more cases are at conciliation and 10 are at the investigation stage.

The Commission was also involved in two pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal—*CTEA et al v. Bell Canada* and *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post*.



Moving Forward in Employment Equity

Overview

The 1986 *Employment Equity Act* gives the Commission the mandate to ensure that some 500 employers, with a combined workforce of nearly a million employees, comply with the Act.

Census statistics released in April 2004 show a growing presence of certain groups—particularly Aboriginal people and visible minorities, as well as women—in the workforce.

Over the last two years, the Commission has refined its approach to auditing and monitoring employers for compliance with the *Employment Equity Act*. In addition, it has continued to provide employers with information and guidance on their obligations under the legislation.

The Commission began conducting compliance audits in late 1997. By the end of 2004, it had put under audit 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the Act.

For the second year in a row, the Commission did not have to issue any direction to employers to comply, nor to refer any employer to the Employment Equity Review Tribunal. This positive outcome reflects in part the emphasis that the Commission has put on helping employers better understand their obligations by providing additional tools and more thorough explanations of audit standards and expectations.

By 2007, the Commission expects that 90% of the workforce subject to the *Employment Equity Act* will have been covered by audits.

Audit Results

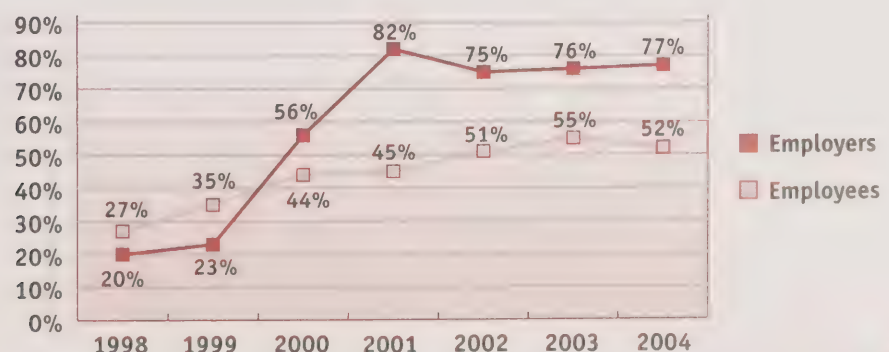
Table 5 provides information on the number of audits completed to date under the Act and the number of audits that remain to be done.


Table 5 Audits of Employers Under the EE Act as of December 31, 2004

Employer Status	Number of Organizations
AUDITS DONE AND UNDER WAY	
Employers in compliance	189
Employers currently under audit	93
Total: employers audited or under audit	282
REMAINING AUDITS	
Canadian Forces, CSIS, RCMP	3
Employers with more than 500 employees	59
Employers with 100 to 500 employees	247
Total: unaudited employers	309
Note: Data on audits remaining to be done is approximative, since the number of employers changes from year to year. Data on current audits includes some audits put on hold or cancelled.	

Figure 6 shows that 52% of employers currently under the Act have been audited or are under audit. These employers represent 77% of the workforce covered under the Act. The decrease in the percentage of employers covered by audits or under audit from the previous year (55%) is due to the addition of a substantial number of new smaller employers during the past year.

Figure 6 Percentage of Employers and Employees under the EE Act Covered by Audits





The Commission's efforts in 2004 were focussed on finishing the audits previously launched. The Commission found 44 employers in compliance in 2004, slightly more than in 2003 (40).

Table 6 shows that since 1998, 189 employers have been found in compliance with the Act.

Table 6 Employers in Compliance

STATUS	2002	2003	2004	Cumulative 1998–2004
Employers with full representation, in compliance at the initial audit	0	0	0	2
Employers with under-representation, in compliance at the initial audit (without having to sign undertakings)	3	20	23	53
Employers with under-representation, in compliance at the follow-up audit (after signing undertakings)	29	20	21	134
Total employers in compliance	32	40	44	189
Employers who were issued a direction by the Commission	3	0	0	23
Tribunals (requested by the Commission or by employers)	1	0	0	8

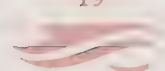
The Commission started four new initial audits in 2004, down from 25 in 2003. This was largely due to a change in approach. In 2004, the Commission focussed on completing audits that were ongoing in 2003, rather than on starting new ones. In addition, it began the first five implementation audits with employers that had not made reasonable progress under the Act.

Table 7 outlines the audits started and completed by the Commission.

Table 7 Audits Started and Completed

	2004		Cumulative 1998–2004	
	Started	Completed	Started	Completed
Initial Audits				
Initial audits	4	33	282	264
Follow-up to initial audits	22	21	188	156
Follow-up to directions	0	0	22	21
Cancelled*	0	6	0	41
Implementation Audits				
Implementation audits	5	0	5	0
Total audits	31	60	497	482
* Audits may be cancelled for the following reasons: company shut-down, company merger, or workforce reduction below 100 employees. Cancelled audits are considered to be completed and closed.				

The Commission also completed extensive discussions with Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) on the Commission's role in assisting HRSDC with the development of the Racism in the Workplace Strategy. A letter of understanding was signed early in 2005 outlining this partnership.



Progress of Designated Groups

This past year, 454 employers in banking, communications, transportation and the “other” sector filed data on their combined workforces of about 620,000 employees as of December 31, 2003. The “other” sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums. Although there were 6,500 fewer hires in the private sector in 2003 than in the previous year, there were still more than 77,000 opportunities to hire designated group members.

In addition, Treasury Board Secretariat reported on employment equity in 70 federal departments and agencies, with a combined workforce of about 166,000 employees, as of March 31, 2004. More than 12,300 job openings were filled, about 4,000 fewer than the previous year. Over 4,000 of these hires were for permanent jobs.

The Act also applies to “separate employers”—part of the public sector, but not part of the “core” public service—such as the Canada Revenue Agency. Because these employers file separate reports, it is not possible to comment on the progress of designated groups in their combined workforces. However, they are being audited and must put in place employment equity plans to achieve full representation of designated groups in their workforces.

Figure 7 Designated Groups - Federal Public Sector



The following section compares workforce data in both the private and public sectors with the 2001 Census availability for women, visible minorities and Aboriginal people. The availability estimates for persons with disabilities are from the 2001

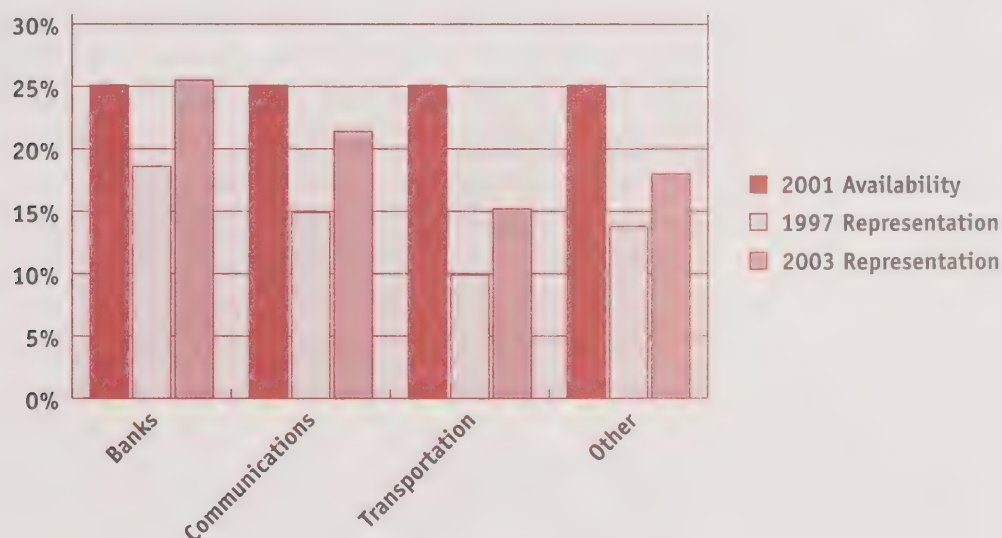
Participation and Activity Limitation Survey (PALS). The accompanying graphs compare the progress of the four designated groups for the six-year period from 1997, when the current *Employment Equity Act* came into effect, to 2003. In the case of women, the graph looks at progress achieved in management ranks.

The availability estimates that Treasury Board Secretariat has prepared for all designated groups include only Canadian citizens, since the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in hirings into the public service. This has the impact of reducing the overall availability of visible minorities from 12.6% to 10.4%.

Women

In the private sector: Women held 44.0% of all jobs in 2003, in line with their 47.3% availability and virtually unchanged since 1997.


Figure 8 Women in Senior Management - Federally Regulated Private Sector



Women's share of senior management positions increased to 20.4% in 2003 from 14.8% in 1997, but remains lower than their 2001 Census availability of 25.1% for these positions.

Women's representation was highest in the banking sector at 70.3%, because they hold 84.6% of the large number of clerical jobs in this sector. However, women have made gains elsewhere in banking, and now occupy over half of all professional and managerial positions. Their share of senior management jobs has risen from 18.6% in 1997 to 25.5% in 2003, in line with 2001 Census availability.





Women's representation was lowest in the transportation sector. In 2003, they held 25.1% of all jobs, a slight increase from their 23.3% share in 1997. One third of all jobs in this sector are in the semi-skilled manual workers occupational group which includes various kinds of drivers. Women hold 12.0% of these jobs—almost half of these women work as part-time school bus drivers. In this sector, women hold 15.2% of senior management positions.

In 2003, 23.1% of women worked in part-time and temporary jobs compared to 10.3% of men. Although this holds true for visible minority women and women with disabilities, it is most noticeable for Aboriginal women, 25.0% of whom work on a part-time or temporary basis. On average, women receive 80.7% of the salary received by men, largely due to their concentration in part-time and temporary employment and in lower paying clerical, sales and service positions.

In the public sector: Women's representation in the federal public sector was 53.1% as of March 31, 2004, higher than the Census benchmark of 47.3%. They received 57.2% of all hires, in line with their share the previous year.

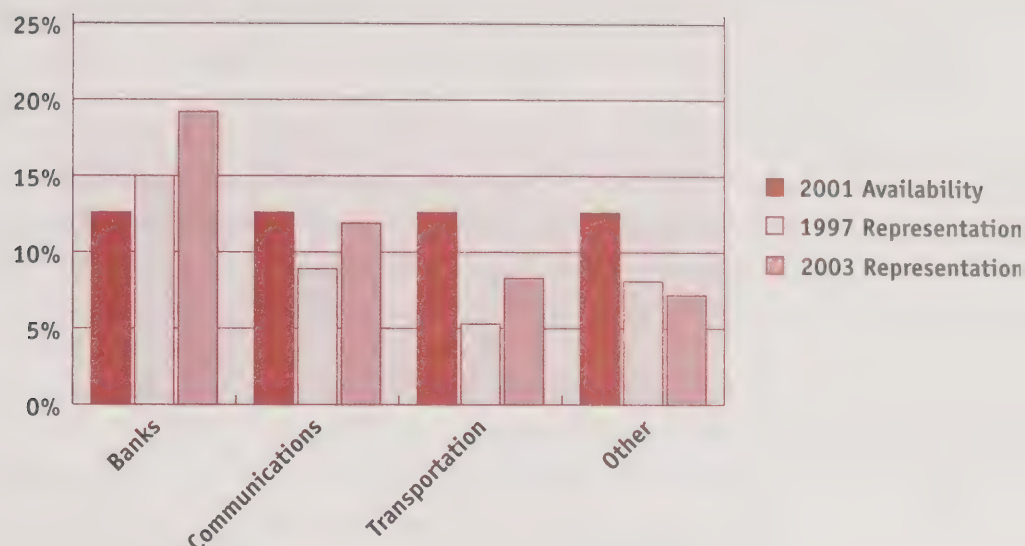
Since 1997, women's share of positions in the executive group has risen from 25.0% to 34.9% in March 2004. Women received 38.7% of all hires into this group, a notable increase from the 28.6% they received in 1997, but lower than the 43.9% they received the previous year. In the scientific and professional category, women's representation also rose from 32.2% in 1997 to 41.4% in March 2004.

Nevertheless, there is room for further progress. A total of 29.8% of all women in the public service work in the administrative support category, and women are three times more likely to be hired into this category than men are. In addition, women occupy 59.0% of all term positions. These factors contribute to the fact that 56.1% of women in the public service earn less than \$50,000 compared to 34.2% of men.

Members of Visible Minority Groups

In the private sector: The share of jobs held by visible minorities increased from 9.7% in 1997 to 12.7% in 2003, in line with the 2001 Census benchmark of 12.6%. Since 1997, their share of hires has been consistently higher than their Census availability and, in 2003, they received 12.9% of all hires. Their progress varied, however, from sector to sector, and they are under-represented in senior management positions.

Figure 9 Visible Minorities - Federally Regulated Private Sector



The representation of visible minorities was highest in the banking sector where their share of jobs increased from 15.0% in 1997 to 19.2% in 2003 due to consistently high shares of hires. In addition, visible minorities now hold 6.3% of all positions in senior management, up from 4.3% in 1997, and 22.6% of all professional occupations, compared to 18.3% in 1997.

Visible minorities also registered increases in the communications sector, from 8.9% in 1997 to 11.9% in 2003, and in the transportation sector, from 5.3% in 1997 to 8.3% in 2003. In contrast, the representation of visible minorities in the “other” sector fell from 8.1% in 1997 to 7.2% in 2003.

In the public sector: In contrast to their progress in the private sector, visible minorities made little progress in the public sector. As of March 31, 2004, their representation was 7.8%, a slight increase from the previous year when they held 7.4% of all jobs, and considerably lower than the 2001 availability set by Treasury Board Secretariat at 10.4% for the public service. Their share of permanent hires fell for the third year to 11.0%, down from 11.2% in 2002, and 12.3% in 2001.

The government has not met the goals it set in endorsing the action plan of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The action plan had set a recruitment target for visible minorities of 20% by the end of fiscal year 2002–2003. The goal was not met that year, and during this past year—2003–2004—visible minorities received 10.1% of all hires, lower even than the Treasury Board availability of 10.4%.

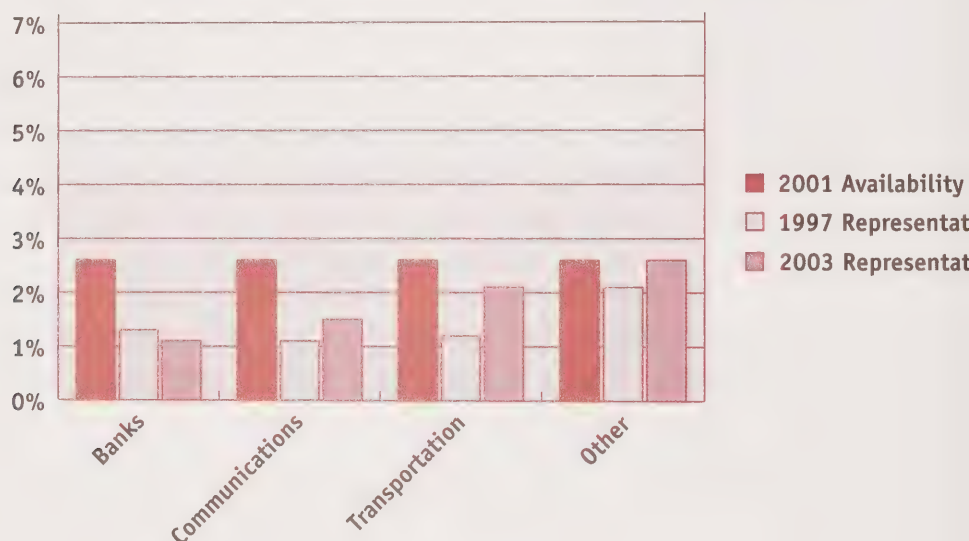


The action plan also set a target of one in five entries into the executive category to be reached by the end of fiscal year 2004–2005. This past year, visible minorities received 10—or 13.3%—of the 75 hires into this category. Their share of executive positions was 4.8% as of March 31, 2004.

Aboriginal People

In the private sector: The share of jobs held by Aboriginal people in the federally regulated private sector increased from 1.3% in 1997 to 1.7% in 2003, but was still lower than the 2001 Census benchmark of 2.6%. Their share of hires in 2003 was 1.9%, unchanged from 2002. As in the past, their termination rates were higher than average, indicating that progress requires attention to problems with retention as well as more hires.

Figure 10 Aboriginal People - Federally Regulated Private Sector



The representation of Aboriginal people was highest in the “other” sector, at 2.6%. This sector includes some mining, fish marketing and grain operations located in northern and western regions that employ a large number of Aboriginal people. In this sector, their share of hires for the last four years has been in line with availability, and their termination rate relatively low.

Aboriginal people’s representation was lowest in the banking sector where they held 1.1% of jobs, down from 1.3% in 1997. They received 1.0% of all hires, a slight increase from the 0.9% received in 2002, but still less than half the 2.6% Census benchmark.

In the public sector: In contrast to the private sector, Aboriginal people's share of jobs in the public sector has risen every year since 1997 when it was 2.7%, reaching 4.1% in March 2004. This past year, they received 4.5% of all hires overall, and 4.4% of all hires into permanent positions.

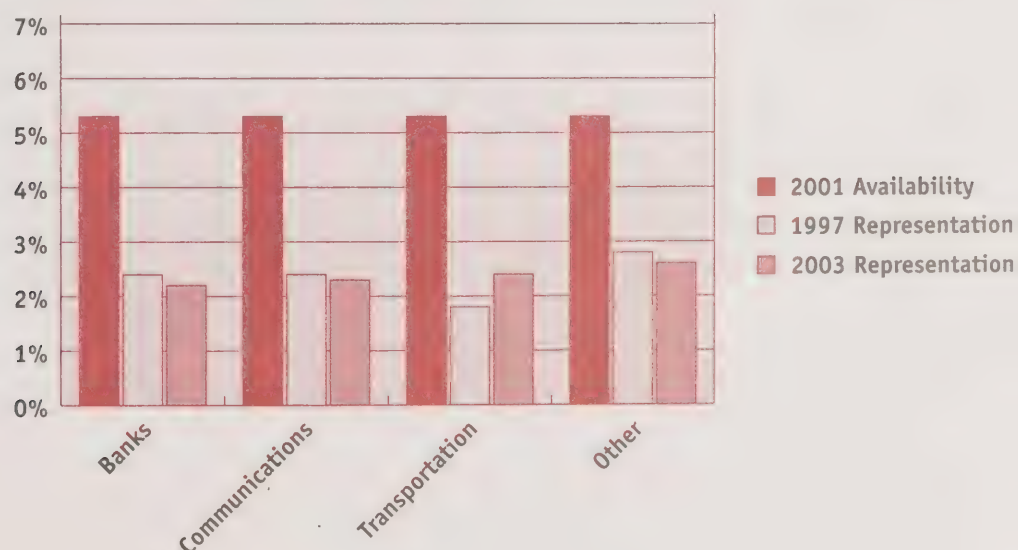
Among the 41 federal departments and agencies with 200 or more employees, the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) employs 17.5% of all Aboriginal employees in the federal public service. However, even with DIAND removed, the representation of Aboriginal people in the public service is 3.4%, substantially higher than the 2.6% Census benchmark.


Overall, Aboriginal people received a share of hires substantially higher than the Census benchmark of 2.6% in all occupational categories. In the executive category, they received three hires, or 4.0% of all hires, bringing their representation to 2.9%.

Persons with Disabilities

In the private sector: Persons with disabilities have benefited the least from employment equity in the private sector. Their representation in 2003 remained at 2.3%, unchanged since 1997. In 2003, they received 1.1% of all hires, substantially lower than the 2001 PALS benchmark of 5.3%. Since 1997, their representation has fallen in all sectors except transportation, where it rose from 1.8% to 2.4% in 2003.

Figure 11 Persons with Disabilities - Federally Regulated Private Sector





The representation of persons with disabilities was lowest in the banking sector, where they held 2.2% of jobs in 2003, slightly lower than their 2.4% representation in 1997. Their share of hires in the sector as a whole increased from 0.8% in 2002 to 1.3% in 2003. In the six largest banks, with total hires close to 16,000, the share going to persons with disabilities also increased from 0.9% in 2002 to 1.4% in 2003. Nevertheless, these shares remain considerably lower than their 5.3% availability.

In the public sector: The representation of persons with disabilities in the public sector has increased annually from 3.9% in 1997 to 5.7% in 2003. This is above the 5.3% availability from the 2001 PALS, and substantially higher than the Treasury Board benchmark of 3.6%. Persons with disabilities occupied 4.9% of all positions in the executive category.

The increased representation of persons with disabilities in the federal public service appears to be mainly due to increased self-identification rather than to hires, since they received 3.1% of all hires in 2003. As in the previous year, no persons with disabilities were hired in the executive category, and their share of hires in the Scientific & Professional, Technical, and Operational categories was substantially lower than either the Treasury Board benchmark of 3.6% or their 5.3% representation in the Canadian workforce.

Fostering Human Rights

Overview

The recent reforms to the Commission's human rights complaint process also include a new emphasis on preventing discrimination and tackling specific human rights issues that may affect groups of people.

The ultimate goal of these efforts is to address human rights issues quickly, before they escalate and lead to formal complaints. The reforms to the complaint process have made it possible to shift resources into these initiatives.

The following sub-sections provide more information.

Discrimination Prevention Program

The Commission set up a new discrimination prevention program in 2004. The program's objectives are to assist employers and service providers in:

- preventing discrimination by encouraging managers to be aware of their responsibilities under the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*;
- putting in place and supporting human rights-related policies and practices;
- establishing and maintaining effective mechanisms to address complaints internally; and
- dealing more effectively and rapidly with human rights concerns.

The Commission has begun establishing memoranda of understanding (MOU's) with employers under federal jurisdiction. These initial MOUs will focus on large employers that are willing to work with the Commission to prevent discrimination and resolve complaints effectively and quickly.

In early 2005, the Commission signed the first MOU with the Canadian Forces.



CHRC Chief Commissioner **Mary Gusella** and **General R.R. Henault**, Chief of the Defence Staff, Canadian Forces, signing the memorandum of understanding.

In general, the Commission will consult with the management teams of these organizations to select the main areas of concern and develop strategies to deal with them. Commission staff will work closely with stakeholders on solutions to human rights issues. These solutions could include creating new policies or changing existing ones; sharing best practices through human rights training and information; and developing instruments to assist employers, such as case studies, presentations, posters and interactive teaching tools.

Also in 2004, the Commission played an active role in an interdepartmental working group developing resources on informal conflict management systems for departments and agencies.³ And, in September 2004, it helped organize a conference on resolving workplace conflicts in the federal public service, as a member of the Federal Committee on Workplace ADR.

Proactive Initiatives

In 2004, the Commission also created a Proactive Initiatives Team to look into and propose action on systemic issues that have an impact on a group of people or on the overall human rights system.

The objective is to try to resolve human rights issues primarily through research, study and dialogue. The Commission may undertake a special study or inquiry on a particular matter or carry out a round of public consultations.

The Commission is building on past initiatives in this area, such as *Protecting Their Rights*, a special report to Parliament in 2004 on the human rights situation of women in federal prisons.

³ Deputy Minister Sub-Committee on Labour Relations and Dispute Resolution.

Three issues have been chosen for study: repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*; telephone access for the deaf and hearing impaired; and hate on the Internet.

Under section 67 of the *Canadian Human Rights Act*, the ability of First Nations people living on reserve to file a complaint against band councils or the federal government is restricted. The Commission has long sought repeal of this section. Commissioner Kelly Russ, who has experience in Aboriginal legal and rights issues, has been asked to prepare a report on section 67 and how it should be replaced.

Making a phone call to get information from a government department is often difficult for Canadians who are deaf, deafened or hard of hearing, or who have a speech impediment. The Commission is studying this problem and will work with the government to foster equal access for all.

The Commission has been receiving an increasing number of complaints under section 13 of the Act, which prohibits transmitting hate messages through the Internet. It will carry out a long-term strategy to deal with this issue. This will include making the best use possible of the Commission's own legal powers and working with other groups to encourage a better understanding of the dangers of hate on the Internet.


Public Information

The Commission is also responsible for developing and conducting information programs to foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act*, and the role and activities of the Commission.

In 2004, the Commission launched its new website and prepared and distributed written material informing Canadians and employer organizations about the Commission's programs and services.

The Commission continued to use its website as a key way to reach Canadians and as its main communications tool for sharing information with the public. The website now includes a new e-mail notification service, which had close to 500 subscribers as of December 31, 2004, a number that is rising steadily by an average of 40 new subscribers every month.

In 2004, the Commission welcomed 339,095 visitors on its website, distributed more than 71,000 publications to Canadians and responded to more than 20,000 inquiries (via mail, e-mail, telephone and personal visit). The enhancement of the



website and the automated telephone reply system introduced in 2003, which provides 24-hour, seven-days-a-week service, contributed to reducing the total number of calls handled in the past year.

SERVING CANADIANS	2003	2004
Website visitors	198,374	339,095
Publications distributed	95,467	71,433
Telephone inquiries	25,646	14,194
E-mail inquiries	5,024	5,496

Modern Management

In 2004, the Commission continued improving management practices to ensure sound delivery of human rights and employment equity programs. It is committed to making progress in all 10 areas listed under the federal government's Management Accountability Framework, ranging from public service values to risk management. Following are highlights of activities over the past year in some of these areas:

Public Service Values

The Commission launched a formal dialogue with staff on public sector values and ethics with half-day mandatory workshops in both official languages in 2004. Staff explored case studies and ethical issues at these workshops. Further sessions are planned.

Learning, Innovation and Change Management

One of the Commission's objectives is to develop a corporate culture that encourages learning, fosters innovation and manages change. In 2004, an Individual Learning Plan Pilot Project was developed to address short- and long-term needs and interests of employees, taking into account the mandate of the organization.

Performance Measurement

The Commission has been working for some time on better reporting of results of human rights complaints and employment equity audits. The results of these efforts are evident in parliamentary reports. The objective is to finalize a core set of measures in the next few months that can be used year-over-year to guide decision makers and report results to Parliament.

People

The Commission continues to foster diversity in its workforce, respect for the two official languages and improved human resources practices through corporate employment equity, official languages and human resources plans. As of December 31, 2004:

- there were 194 employees,⁴ of whom 65.5% were women, 11.9% were persons with disabilities, 9.8% were visible minorities and 3.6% were Aboriginal people (these numbers meet or exceed the Commission's employment equity targets);
- 75% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 23% were English essential, and 2% were either English or French;

⁴ Excluding students, casuals and temporarily struck off strength employees.

- 47% of employees said their mother tongue was English and 53% French;
- the ground work was laid for future changes under the *Public Service Modernization Act*, particularly ongoing labour-management consultation and dialogue.

Staff turnover remains relatively low at 9.7% for 2004.

Stewardship

The Commission has further strengthened management of its finances. Among the highlights are the following:

- an audit of the Financial Services Division, carried out by Progestics International in 2003, found that an effective financial management system is in place. The final report is posted on the Commission website;
- program and financial managers have worked together to reduce costs and ensure value for money. A methodology is being developed to assess the average cost per case year-over-year, including the cost of litigation, for human rights complaints. It sets out the average costs at each stage of the complaint process.
- work continued on activity-based costing to improve business processes and reduce costs if possible. The Commission has so far used this accounting approach to analyze delivery of legal and alternative dispute resolution services; and
- an executive-level committee has been set up to oversee all contracts over \$10,000. The Commission is seeking clarification from the Department of Justice Canada on its authority to contract for legal services.

Accountability

Accountability for performance flows from the Commission's Report on Plans and Priorities to Parliament, which serves as the corporate business plan, branch plans and management accords. Executive performance pay takes into account, among other elements, individual results, team skills and contribution to the overall results of the Commission.

Risk Management

A risk profile and framework is being developed. The consultation and final report will be completed by spring 2005. The Commission's Audit and Evaluation Committee, chaired by the Chief Commissioner, has approved the Commission's risk-based, three-year audit and evaluation plan. Audit reports for Legal Services and Financial Services have been posted on the Commission website.

Consultations

Overview

In the last annual report, the Commission outlined five key principles to guide future reform of the *Canadian Human Rights Act* and its administration.

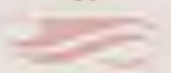
The Commission made a commitment to discuss these principles with stakeholders. As a result, the Commission consulted stakeholders between October and December 2004. The Commission sought meetings or written comments from federal government departments; private sector organizations; advocacy groups; unions and employer representatives; groups representing the interests of Aboriginal persons, visible minorities, persons with disabilities and women; and individual experts.


In general, there was support for the principles, but some issues were identified. The following summarizes main points resulting from the consultations.

The Five Key Principles

The Commission outlined five principles to guide future changes to the Act and its administration. The principles proposed that any reform should accomplish the following:

1. **serve the public interest.** Practically, this may mean such measures as non-complaints tools to deal with systemic problems, including legislative and regulatory changes; and alternatives to complaints such as audits;
2. **transform workplace behaviour.** This includes encouraging alternate redress mechanisms in the workplace;
3. **be comprehensive.** For example, this may mean repealing section 67 of the *Canadian Human Rights Act* which restricts the ability of First Nations people on reserve to file complaints with the Commission. It could also mean adding social condition as a ground of discrimination;
4. **be preventive and forward looking.** This includes such measures as a prevention strategy, proactive initiatives and periodic reports on the state of human rights in Canada; and
5. **ensure Commission's independence, impartiality and good governance.** This may require changing the Commission's structure to reinforce its accountability directly to Parliament.





These principles drew broad support. Some said it is important to take into account the special circumstances of disability and race cases when applying these principles.

Recent Changes

Although the consultations focussed on the five principles, organizations also expressed their support for the changes that have taken place at the Commission over the past two years. Some organizations with similar mandates are looking to the Commission's experience as a model for change in their own organizations. Other stakeholders commented that the improvements in the complaint process resulted in the advancement of human rights in their organizations in general.

Nevertheless, the consultations made it clear that stakeholders also need to be reassured that the introduction of new measures and more flexible tools will not be pursued to the detriment of the Commission's traditional complaint-handling function, and that there will always be room for litigation in the human rights system.

Additional Reforms

Stakeholders also had views on practical issues arising from recent and proposed reforms. This helps the Commission as it considers further improvements to service and plans to expand the reach of its mandate.

Discussions with stakeholders revealed areas of consensus along with some key issues.

Areas of Consensus

A consensus developed among stakeholders on a variety of changes that are just underway or are at the concept stage. This consensus includes the following points:

- solid support for the Commission's prevention and proactive initiatives, publication of a human rights report card and greater independence for the Commission;
- general agreement with the principle of transforming workplace behaviour. However, some stakeholders raised questions about practical issues related to applying and monitoring alternative dispute resolution and internal redress mechanisms. The Commission shares these concerns and will closely monitor employers' internal redress systems through its new prevention program;

- agreement about the importance of monitoring settlements arising from mediation, investigation and conciliation to ensure they are implemented. The Commission has enhanced its Settlement Monitoring Unit within its Alternative Dispute Resolution Branch for this purpose;
- agreement about the importance of training mediators and other human rights personnel. To meet these needs, the Commission has taken such steps as creating a Learning and Development Branch and arranging for information sessions for Alternative Dispute Resolution staff. The Commission agrees that developing employee knowledge and skills is critical to delivering better human rights results;

We believe that the changes implemented by the Commission since that time illustrate that the CHRC too recognizes that an overhaul of its procedures was needed. It is the view of the Federally Regulated Employers - Transportation and Communications (FETCO) members who have had recent dealings with the Commission that some of the changes initiated by the CHRC are having a positive impact on the way complaints are being processed.

FETCO, December 2004

- widespread backing for legislative and administrative reforms to strengthen the Commission's ability to use such tools as enhanced powers to gather evidence and a deadline to respond to reports;
- strong support for repealing section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. The Commission will recommend that the Act be amended accordingly.
- general recognition of the necessity to add something that speaks to social condition as a new ground, although considerable concern was expressed over how this would be defined.
- divided opinions on proposals for more flexible investigation powers. Although these met with general agreement, some stakeholders said that any changes should be enforced in a consistent and sensitive manner.



Some Issues

The principle on serving the public interest generated the most discussion, and there was much confusion over the term “triage.” Triage refers to the process of assessing individual cases and determining the best way of dealing with them.

Triage recognizes the advantages of streaming complaints into procedures that are accessible, fair and proportional to the nature of the complaint. It also acknowledges the reality that different complaints require different remedies and that every complaint deserves to be treated in the best way possible. Once this was explained to stakeholders, the concept received support, but concerns remain and will be addressed.

Another widely discussed issue was the role of the Commission before the Tribunal. Stakeholders generally understood the need for the Commission to realign its role to more properly reflect the requirements of the Act to represent the public interest. Some cautioned the Commission not to change its role at all.

The Commission continues to be involved in all cases referred to Tribunal. However, as noted in the *Legal Activities* section, the nature and extent of its participation at the hearing of a complaint is decided on a case-by-case basis in light of the public interest.

It is clear to the Commission that some people have the erroneous view that somehow the Tribunal process is like a criminal trial. In fact, unlike a criminal trial, where there are two parties to the case—the Crown and the defendant—at Tribunal, there are three parties: the complainant, the respondent and the Commission. Under the *Canadian Human Rights Act*, the Commission may only represent the public interest; it cannot be the representative of either the complainant or the respondent. While many complainants and respondents believe their positions on cases equate to the public interest, under the law, it is the Commission that is mandated to represent the public interest before the Tribunal.

There was no consensus on the proposal to grant the Commission an audit power in human rights. While the employer community registered its opposition, other stakeholders cautioned the Commission to carefully spell out the criteria that would apply, and analyze the potential impact on other sections of the Act such as the powers of the Tribunal. The introduction of non-complaint tools and related proposals to strengthen the Commission’s approach, as well as operational improvements in the recent past, suggest that the Commission can work effectively without introducing an audit power.

The Commission will be considering these and other views expressed by stakeholders in this consultation exercise and will be making a full report public in 2005.

Biographies of Commissioners

Mary M. Gusella


Mary Gusella was appointed Chief Commissioner on August 7, 2002. A member of the Bar of Ontario, she obtained her LLB from the University of Ottawa. She also holds a certificate from the Canadian Securities Institute and has completed courses in negotiation and mediation in the Professional Instruction for Lawyers Program at Harvard Law School. In her three decades in the Public Service of Canada, Ms. Gusella served in many senior level positions including that of Deputy Minister of Multiculturalism and Citizenship, President of the Atlantic Canada Opportunities Agency and Chairman and President of Enterprise Cape Breton, Commissioner of the Public Service Commission, Head of The Leadership Network, and the Canadian Chair of the International Joint Commission. Ms. Gusella's major areas of expertise and professional interest are organizational change, people management and innovation. She has served on the Board of Trustees of the National Film Board of Canada, on the Board of Directors of the Institute of Public Administration of Canada and as President of that institute in 1999–2000.

Anne Adams

Anne Adams of Montréal joined the Commission in 1999 and completed her mandate in February 2005. She holds a BA from the University of Montréal and a Masters in industrial relations from Queen's University. She is a bilingual and bicultural Canadian who, during her career in the public service of Canada, worked to advance the cause of women's rights and human rights at home and abroad. She developed the women's employment policy for Canada and managed the implementation of the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program in the Quebec Region. As Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation, she went on to develop a very successful international human rights training program. In 1992, Ms. Adams received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in recognition of these efforts. She has served on a number of boards of trade and boards of directors of community organizations, including la Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has served as president of FRAPPE (Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique). In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., specializing in employment equity and international development.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., was a member of the Commission from 1995 until February 2004. An educator, school principal, and community volunteer, Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Cultural Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Co-operation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation. In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award and, in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai



was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax was a member of the Commission from November 1995 until February 2005. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member. In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and for legal professionals interested in disability rights issues.

Aimable Ndejuru

Aimable Ndejuru of Montréal was appointed Commissioner in December 2004. He earned a doctorate in sport science and anthropology from the University of Cologne and the German Graduate School of Sports in 1982. Over the years, he has acquired a solid grounding in human rights and immigration law. He has held various positions in his career, including Commissioner and professional development consultant with the Immigration and Refugee Board. Prior to this, he taught anthropokinetics and education at the *Université du Québec à Montréal* (UQÀM), and worked as a journalist, teacher and sports trainer in Germany and Rwanda. Mr. Ndejuru has always been actively involved with ethnic communities and with sports and community organizations, including the committee of women and children claiming refugee status. He is also a founding member of the *Amitiés Canada-Rwanda*, an organization devoted to the promotion of friendship between the two countries. Mr. Ndejuru speaks French, German and English.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association. Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the Indian Act, and other federal, provincial, and territorial legislation affecting Aboriginal Peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.



Kelly Russ

Il parle le français, l'allemand et l'anglais.

L'immigration et du statut de réfugié. Auparavant, il a enseigné aux départements de kinanthropologie et de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Il a également été journaliste, professeur et entraîneur sportif en Allemagne et au Rwanda. M. Ndejuru a toujours joué un rôle très actif auprès des communautés ethniques et des organismes sportifs et communautaires. Il a notamment participé activement aux travaux du Comité des femmes et des enfants revendicateurs du statut de réfugié de même qu'à la fondation de l'association Amitiés Canada-Rwanda, un organisme voué à la promotion de l'amitié entre les deux pays. M. Ndejuru

Membre de la Première nation des Haïdas, Kelly Harvey Russ a été nommé commissaire en avril 1998. En 1990, M. Russ a obtenu un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et a terminé en 1993 un baccalauréat en droit à l'Université de Victoria, où il a présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre du Barreau de la Colombie-Britannique et de l'Association du Barreau canadien. Aujourd'hui travaille leur indépendant, M. Russ se penche tout particulièrement sur les droits des peuples autochtones et les litiges qui découlent de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux Autochtones. De plus, il défend les intérêts d'Autochtones dans des causes touchant le droit de la famille et la protection de l'enfance.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., a exercé la fonction de commissaire de 1995 jusqu'à février 2004. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a aussi exercé les fonctions de président de l'Alberta Cultural Heritage Council, de président de l'Alberta Council for Global Cooperation, de membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et de président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai s'est vu remettre le prix de l'homme de l'année par le ministre fédéral du Multiculturalisme et a reçu, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a été couronné du prix honorifique de l'Alberta et du prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Lauréat de la médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidente de Halifax, en Nouvelle-Écosse, Mary Mac Lennan a exercé la fonction de commissaire de novembre 1995 à février 2005. Admise au barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession de façon indépendante jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Ligue pour l'égalité d'accès de la Nouvelle-Écosse. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville de Halifax de 1990 à 1992. Laureate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la Commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, Mme Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue de droit qui s'adresse aux personnes handicapées et aux justes intéressés par le dossier des droits des personnes handicapées.

Aimable Ndejuru

Résident de Montréal, Aimable Ndejuru a été nommé commissaire en décembre 2004. Il a obtenu un doctorat en sciences du sport et en anthropologie de l'Université de Cologne et de l'École supérieure allemande des sports en 1982. Au fil des ans, il a acquis une solide formation en droits de l'homme et en droit de l'immigration. Son parcours l'a amené à exercer diverses fonctions, dont celles de commissaire et de conseiller en perfectionnement professionnel auprès de la Commission de

Mary M. Gusella

Mary Gusella a été nommée présidente de la Commission canadienne des droits de la personne le 7 août 2002. Membre du Barreau de l'Ontario, elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières et a suivi des cours en négociation et en médiation à la faculté de droit de l'Université Harvard, dans le programme de formation professionnelle des avocats. Au cours de ses 30 années de service dans la fonction publique, M^{me} Gusella a occupé de nombreux postes de cadre supérieur; elle a notamment été sous-ministre de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, présidente et chef du conseil d'administration de la Société d'expansion du Cap-Breton, commissaire à la Commission de la fonction publique, chef du Réseau du leadership et présidente de la délégation canadienne à la Commission mixte internationale. Ses principaux domaines de compétences et d'intérêts professionnels sont la restructuration organisationnelle, la gestion des ressources humaines et l'innovation. M^{me} Gusella a siégé au conseil d'administration de l'Office national du film du Canada et de l'Institut d'administration publique du Canada, organisme dont elle a aussi assuré la présidence en 1999-2000.

Anne Adams

Résidente de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999 et a terminé son mandat en février 2005. Canadienne bilingue s'identifiant aux deux cultures, elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's. Durant sa carrière dans la fonction publique du Canada, M^{me} Adams a travaillé à faire progresser les droits des femmes et les droits de la personne au Canada et à l'étranger. Elle a mis au point la politique sur l'emploi des femmes pour le Canada en plus de gérer l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux dans la région du Québec. À titre de directrice administrative de la Fondation canadienne des droits de la personne, M^{me} Adams a conçu un programme international de formation sur les droits de la personne, qui a connu un véritable succès. Elle a reçu en 1992 la Médaille commémorative du 125^e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de ses efforts. Elle a également servi les intérêts de plusieurs chambres de commerce et conseils d'administration de divers organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. En 1996, elle a fondé AEA Stratégie et Développement Inc., une société spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique.

Il est clair pour la Commission que certaines personnes croient à tort que le processus du Tribunal équivaut en quelque sorte à un procès criminel. En fait, le défendeur, celui relevant du Tribunal fait appel à trois parties, soit le plaignant, le mis en cause et la Commission. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut seulement représenter l'intérêt public et non les intérêts du plaignant ou du mis en cause. Même si de nombreux plaignants et mis en cause estiment que leurs positions dans des dossiers particuliers relèvent de l'intérêt public, il incombe à la Commission en vertu de la *Loi* de représenter l'intérêt public auprès du Tribunal.

Il n'y a pas eu de consensus pour ce qui est de la proposition d'accorder à la Commission un pouvoir de vérification en matière de droits de la personne. Tandis que les employeurs manifestaient leur opposition, d'autres intéressés avisaient la Commission de définir clairement les critères qui s'appliqueraient et d'analyser l'incidence possible sur d'autres articles de la *Loi* comme les pouvoirs du Tribunal. La mise en place d'instruments autres que le dépôt de plaintes officielles et les propositions connexes visant à renforcer l'approche de la Commission, ainsi que les améliorations opérationnelles récentes donnent à penser que la Commission peut s'acquitter de son travail de manière efficace sans pouvoir de vérification.

La Commission examinera ces questions et divers points de vue exprimés par les intéressés dans le cadre des consultations et publiera un rapport détaillé en 2005.



La Commission continue de participer à tous les cas renvoyés devant le Tribunal. Cependant, comme il a été mentionné dans la section *Activités juridiques*, la nature et la portée de sa participation lors de l'audition d'une plainte est décidée au cas par cas à la lumière de l'intérêt public.

Le rôle de la Commission devant le Tribunal est un des autres sujets qui ont été largement discutés. De manière générale, les intéressés ont compris que la Commission devait modifier son rôle afin que celui-ci reflète mieux les exigences de la *Loi* voulant que celle-ci représente l'intérêt public tandis que d'autres ne favoriseraient aucune modification de ce rôle.

Le triage tient compte des avantages de répartir les plaintes en procédures accessibles, équitables et proportionnelles à leur nature. Il tient compte aussi du fait que des plaintes différentes nécessitent des solutions différentes et que chaque plainte mérite le meilleur traitement possible. Après avoir fourni ces explications aux intéressés, ceux-ci ont accordé leur soutien au concept, mais sont demeurés préoccupés par certains points qui devront être abordés.

déterminer la meilleure façon de les traiter.

Quelques questions soulevées

- des divergences d'opinion sur les propositions concernant des pouvoirs d'enquête plus souples. Même si dans l'ensemble les intéressés appuyaient celles-ci, certains ont déclaré que la mise en œuvre de tout changement à cet égard devrait se faire de manière uniforme et nuancée.
- une reconnaissance générale de la nécessité d'ajouter certaines dispositions traitant de la condition sociale comme nouveau motif de distinction illicite, même si bien des réserves ont été exprimées quant à la façon dont celle-ci sera définie;
- un soutien solide à l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission recommandera que la *Loi* soit modifiée en conséquence;
- un large appui aux modifications législatives et administratives visant à renforcer la capacité de la Commission de recourir à des instruments tels des pouvoirs accrus pour recueillir des éléments de preuve et la fixation de délais pour répondre aux rapports;



Divers changements en cours ou à l'étape de la conceptualisation ont fait l'objet d'un consensus auprès des intéressés. Celui-ci comprend :

- un appui solide aux initiatives proactives et de prévention de la Commission, à la publication d'un bilan sur la situation des droits de la personne et à l'indépendance accrue de la Commission;
- un accord général quant à la nécessité de transformer les comportements en milieu de travail. Certains intérêts ont toutefois soulevé des questions d'ordre pratique sur l'application et le suivi des modes de règlement alternatif des différends et des mécanismes de règlement internes. La Commission partage leurs préoccupations et portera une étroite attention aux mécanismes de règlement internes dans le cadre de son nouveau programme de prévention;

- un accord sur l'importance d'effectuer un suivi des règlements découlant de médiations, d'enquêtes et de conciliations pour veiller à ce qu'ils soient exécutés. La Commission a amélioré son service de suivi des règlements au sein de la Direction générale des services de règlement alternatif des différends à cette fin;

- un accord sur l'importance de former des médiateurs et d'autres employés qui s'occupent des droits de la personne. Pour répondre à ces besoins, la Commission a mis sur pied une Direction de l'apprentissage et du perfectionnement et organisé des séances d'information à l'intention du personnel du Règlement alternatif des différends. La Commission convient qu'il est essentiel de parfaire les connaissances et les compétences des employés pour qu'ils puissent produire de meilleurs résultats en matière de droits de la personne;

[Traduction] Nous croyons que les changements mis en œuvre par la Commission depuis ce temps montrent que celle-ci a reconnu également qu'il lui fallait réviser ses procédures. Les membres d'Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) qui ont eu à négocier récemment avec la Commission pensent que certains changements apportés ont un effet positif sur la manière dont les plaintes sont traitées.

ETCOF, décembre 2004



Les intéressés ont également donné leur avis sur des questions pratiques découlant des réformes récentes et proposées. Leurs commentaires facilitent le travail de la Commission qui envisage d'apporter d'autres améliorations au service et prévoit d'élargir la portée de son mandat.

Les discussions avec les intéressés ont fait ressortir des domaines de consensus et quelques enjeux importants.

Changements supplémentaires

Même si les consultations ont porté sur les cinq principes, les organisations ont également exprimé leur soutien à l'égard des changements qui ont eu lieu à la Commission ces deux dernières années. Certaines organisations ayant un mandat semblable à celui de la Commission songent à s'inspirer de l'expérience de celle-ci pour apporter des changements. D'autres intéressés ont observé que les améliorations au processus de traitement des plaintes avaient contribué dans l'ensemble à faire avancer les droits de la personne dans leurs organisations.

Cependant, ces consultations ont clairement montré que les intéressés doivent aussi être assurés que l'adoption de nouvelles mesures et d'instruments plus flexibles ne se fera pas au détriment de la fonction traditionnelle de traitement des plaintes de la Commission et qu'il y aura toujours place pour le recours aux tribunaux dans le système des droits de la personne.

Changements récents

Ces principes ont obtenu un vaste appui. Certains ont fait valoir qu'il est important de tenir compte des circonstances particulières caractérisant les causes de déficience et de racisme au moment d'appliquer ces principes.

5. **favoriser l'indépendance, l'impartialité et la bonne gouvernance de la Commission.** Cela pourrait exiger une modification de la structure de la Commission pour renforcer sa responsabilité directement devant le Parlement.

4. **être préventive et prospective.** Cela comprend des mesures telles qu'une stratégie de prévention, des initiatives proactives et la production de rapports périodiques sur la situation des droits de la personne au Canada;



Aperçu

Dans le dernier rapport annuel, la Commission a souligné les cinq principes directeurs devant guider la refonte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son application.

La Commission s'était engagée à discuter de ces principes avec les intéressés. Elle a donc mené des consultations entre octobre et décembre 2004. Elle a cherché à rencontrer des représentants de ministères fédéraux, d'organisations du secteur privé, de groupes de revendication, de syndicats et d'employeurs, ainsi que des groupes représentant les intérêts des Autochtones, des minorités visibles, des personnes handicapées et des spécialistes.

En général, ces principes faisaient consensus, même si certaines questions ont été soulevées. Les sections suivantes résument les principales questions abordées lors des consultations.

Les cinq principes directeurs

La Commission a énoncé cinq principes qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi* et à son application. En vertu de ces principes, toute réforme devrait viser la réalisation des objectifs suivants :

1. **servir l'intérêt public.** Dans la pratique, cela pourrait signifier l'adoption de nouveaux instruments autres que le dépôt de plaintes pour aborder les problèmes systémiques, y compris des modifications législatives ou réglementaires, et des solutions de rechange aux plaintes comme des vérifications;
2. **transformer les comportements au travail.** Entre autres, encourager des mécanismes de règlement internes au travail;
3. **être exhaustive.** Par exemple, cela pourrait signifier l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui limite la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer des plaintes auprès de la Commission; cela pourrait également vouloir dire ajouter la condition sociale comme motif de discrimination;

- un comité de direction a été constitué afin de superviser tous les contrats supérieurs à 10 000 \$. La Commission s'est adressée au ministre de la Justice du Canada afin de connaître son pouvoir de passer des marchés pour les services juridiques.

Responsabilisation

La responsabilisation en matière de rendement découle du Rapport sur les plans et les priorités de la Commission présenté au Parlement qui sert de plan général d'activités, de plan pour les directions et d'ententes de gestion. La rémunération au rendement des cadres tient compte, entre autres, des résultats individuels, des compétences et de la contribution de l'équipe aux résultats globaux de la Commission.

Gestion des risques

Un profil et un cadre de gestion des risques sont en voie d'élaboration. Les consultations et le rapport final seront terminés d'ici le printemps 2005. Le Comité de vérification et d'évaluation de la Commission, présidé par la présidente, a approuvé le plan triennal de vérification et d'évaluation en fonction des risques. Les rapports de vérification concernant les Services juridiques et les Services financiers ont été affichés dans le site Web de la Commission.

Gérance

Le roulement de personnel demeure relativement faible, se chiffrant à 9,7 % en 2004.

- les travaux sont amorcés en vue des changements futurs qui seront apportés dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, en particulier des consultations et des discussions patronales-syndicales.
- le pourcentage de postes désignés bilingues impératifs à la Commission était de 75 % alors qu'il était de 23 % pour les postes désignés anglais essentiel et de 2 % pour ceux désignés anglais ou français;
- quelque 47 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 53 % le français;
- les travaux sont amorcés en vue des changements futurs qui seront apportés dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, en particulier des consultations et des discussions patronales-syndicales.

- une vérification de la Direction des services financiers, réalisée par Progestics International en 2003, a permis de constater que le système de gestion financière en place est efficace. Le rapport final est affiché dans le site Web de la Commission;
- les gestionnaires de programmes et les directeurs des finances ont travaillé de concert en vue de réduire les coûts et d'optimiser les ressources. Une méthode est en cours d'élaboration afin d'évaluer, sur douze mois, le coût moyen par cas, y compris le coût des litiges, des plaintes relatives aux droits de la personne. Elle permet d'établir les coûts moyens à chaque étape du processus de traitement des plaintes;
- les travaux se sont poursuivis en ce qui concerne la comptabilité par activités en vue d'améliorer les processus opérationnels et de réduire les coûts si possible. Jusqu'à présent, la Commission s'est servie de cette méthode comptable pour analyser la prestation des services juridiques et des services de règlement alternatif des différends;

En 2004, la Commission a continué d'améliorer ses pratiques de gestion pour faire en sorte que la prestation de ses programmes liés aux droits de la personne et à l'équité en emploi soit assurée de façon judicieuse. Elle s'est engagée à accomplir des progrès dans les dix domaines mentionnés dans le Cadre de responsabilisation de gestion élaboré par le gouvernement fédéral, qui vont des valeurs de la fonction publique à la gestion des risques. Ci-dessous se trouvent les faits saillants des activités menées au cours de la dernière année dans ces domaines :

Valeurs de la fonction publique

La Commission a amorcé un dialogue formel avec le personnel sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique au cours d'ateliers obligatoires d'une demi-journée tenus dans les deux langues officielles en 2004. Le personnel a exploré des études de cas et des problèmes d'éthique durant ces ateliers. D'autres sessions sont prévues.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

Un des objectifs de la Commission est de développer une culture organisationnelle qui encourage l'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement. En 2004, un projet pilote d'apprentissage individuel a été mis sur pied afin de répondre aux besoins à court et à long termes des employés, ainsi qu'à leurs intérêts, prenant en compte le mandat de l'organisation.

Mesure du rendement

La Commission travaille depuis quelque temps à l'élaboration d'une méthode pour mieux rendre compte de l'issue des plaintes liées aux droits de la personne et des résultats des vérifications en matière d'équité en emploi. On peut constater le résultat de ces efforts dans les rapports présentés au Parlement. La Commission veut mettre au point une série de mesures de base au cours des prochains mois qui pourront servir année après année à guider les décisionnaires et à rendre compte des résultats au Parlement.

Effectif

La Commission continue d'encourager la diversité au sein de son effectif, le respect des deux langues officielles et de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines par ses plans concernant l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les ressources humaines. Au 31 décembre 2004 :

AU SERVICE DES CANADIENS		
2004	2003	
339 095	198 374	Visiteurs du site Web
71 433	95 467	Publications distribuées
14 194	25 646	Demandes de renseignements téléphoniques
5 496	5 024	Demandes de renseignements par courriel

En 2004, la Commission a accueilli 339 095 visiteurs sur son site Web, distribué plus de 71 000 publications aux Canadiens et répondu à plus de 20 000 demandes de renseignements (par courriel, par téléphone et sur place). L'amélioration du site Web et la mise en place du système automatisé de réponse téléphonique en 2003, qui assure un service continu toute la journée et tous les jours de la semaine, ont contribué à réduire le nombre d'appels traités au cours de la dernière année.

La Commission a continué à se servir de son site Web pour joindre les Canadiens et comme principal moyen de communication avec le public pour diffuser de l'information. Le site Web comprend maintenant un nouveau service de notification par courriel auquel près de 500 personnes étaient abonnées au 31 décembre 2004. Le nombre d'abonnés au service augmente régulièrement, de 40 personnes par mois en moyenne.

entreprendre une étude ou une enquête spéciale sur un sujet donné ou tenir une série de consultations publiques.

La Commission s'appuie sur des initiatives antérieures dans ce domaine, comme *Protégeons leurs droits*, un rapport spécial présenté au Parlement en 2004 sur l'état des droits des femmes détenues dans les prisons fédérales.

Trois sujets d'étude ont été choisis, à savoir l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'accès au téléphone pour les gens sourds ou malentendants et la propagande haineuse sur Internet.

En vertu de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer une plainte contre les conseils de bande ou le gouvernement fédéral est limitée. La Commission connaît bien les questions juridiques reliées aux Autochtones et celles reliées à leurs droits, a été chargée de rédiger un rapport sur l'article 67 et sur les dispositions qui devraient le remplacer.

Faire un appel pour obtenir de l'information auprès d'un ministre est souvent difficile pour les Canadiens qui sont sourds, devenus sourds, malentendants ou qui ont un trouble de la parole. La Commission étudie ce problème et travaillera avec le gouvernement à favoriser l'égalité d'accès à tous.

La Commission reçoit un nombre croissant de plaintes en vertu de l'article 13 de la *Loi* qui interdit la diffusion de propagande haineuse au moyen d'Internet. Elle appliquera une stratégie à long terme pour remédier à cette situation. Entre autres choses, la Commission fera le meilleur usage possible de ses pouvoirs juridiques et collaborera avec d'autres groupes en vue de favoriser une meilleure compréhension des risques que pose la propagande haineuse sur Internet.

Information publique

La Commission est également chargée d'élaborer et d'exécuter des programmes d'information pour mieux faire connaître au public son rôle et ses activités, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En 2004, la Commission a lancé son nouveau site Web et préparé et distribué des documents écrits informant les Canadiens et les employeurs de ses programmes et services.

L'objectif est de tenter de résoudre les problèmes de droits de la personne, surtout par des recherches, des études et des discussions. La Commission pourrait

des mesures pour les régler.
de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne, et de proposer chargée d'étudier les problèmes systémiques qui ont une incidence sur un groupe
En 2004, la Commission a aussi mis sur pied l'Équipe d'initiatives proactives,

Initiatives proactives

De plus, en 2004, la Commission a joué un rôle actif au sein d'un groupe de travail interministériel sur les systèmes de gestion informelle des conflits à l'intention des ministères et des organismes³. De plus, en septembre, elle a pris part à une conférence sur la résolution des conflits en milieu de travail à la fonction publique fédérale, en tant que membre du Comité fédéral sur le MARC en milieu de travail.

employeurs.
exposés, des affiches et des outils d'apprentissage interactifs pour aider les de la personne; et la conception d'instruments comme des études de cas, des pratiques exemplaires en donnant de la formation et de l'information sur les droits politiques ou la modification de politiques existantes; la mise en commun des droits de la personne. Ces solutions pourraient comprendre l'élaboration de nouvelles collaboration avec les intervenants pour trouver des solutions aux problèmes de stratégies pour y remédier. Le personnel de la Commission travaillera en étroite en vue de déterminer les principaux sujets de préoccupation et d'élaborer des En général, la Commission consultera les équipes de gestion de ces organisations

Mary Gusella, présidente de la Commission, et le général R.R. Henault, chef d'état-major de la Défense, Forces canadiennes, signant le protocole d'entente.



Aperçu

Dans le cadre des récentes modifications apportées à son processus de traitement des plaintes, la Commission a décidé de faire une plus large place à la prévention de la discrimination et de s'attaquer à des problèmes de droits de la personne susceptibles de toucher des groupes de personnes.

L'objectif ultime de ces efforts est de régler rapidement les problèmes de droits de la personne avant qu'ils ne dégénèrent et ne mènent à des plaintes officielles. Les modifications au processus de traitement des plaintes ont permis d'affecter des ressources à ces initiatives.

Les sous-sections suivantes fournissent davantage d'information.

Programme de prévention de la discrimination

La Commission a mis sur pied un nouveau programme de prévention de la discrimination en 2004, dont les objectifs consistent à aider les employeurs et les fournisseurs de services :

- à prévenir la discrimination en incitant les gestionnaires à être bien au fait de leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;

- à mettre en place et à appuyer des politiques et des pratiques reliées aux droits de la personne;

- à établir et à maintenir des mécanismes efficaces permettant de régler les plaintes à l'interne;

- à s'occuper de manière plus efficace et plus rapide des préoccupations concernant les droits de la personne.

La Commission a commencé à établir des protocoles d'entente avec des employeurs sous compétence fédérale. Ces premiers protocoles viseront les gros employeurs qui sont disposés à travailler avec la Commission pour prévenir la discrimination et pour résoudre les plaintes efficacement et rapidement.

Au début de 2005, la Commission a conclu son premier protocole avec les Forces canadiennes.

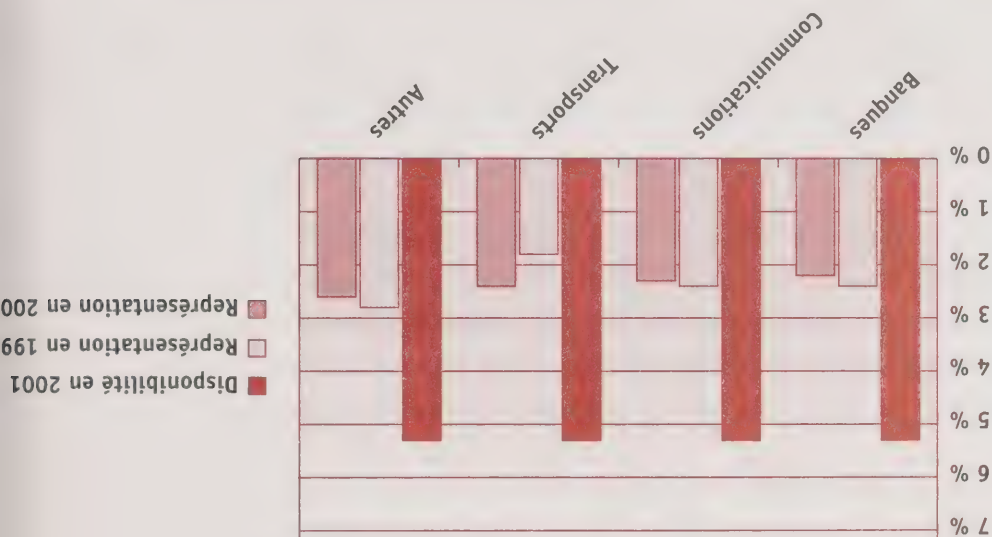
La hausse du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale semble être principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre de personnes embauchées, mais des déclarations volontaires. En effet, les personnes handicapées constituent 3,1 % de tous les nouveaux employés recrutés en 2003. Tout comme l'année précédente, aucune personne handicapée n'a été nommée à un poste de cadre supérieur, et la part des recrutements dans les catégories scientifique et professionnelle, technique et de l'exploitation s'est avérée nettement inférieure au taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor et au taux de représentation de 5,3 % sur le marché du travail.

Secteur privé : Ce sont les personnes handicapées qui ont bénéficié le moins

de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Leur taux de représentation en 2003 est demeuré inchangé depuis 1997, s'inscrivant à 2,3 %. En 2003, 1,1 % de toutes les personnes embauchées étaient des personnes handicapées, ce qui est considérablement inférieur au taux repère de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Depuis 1997, on note une diminution de leur taux de représentation dans tous les secteurs, à l'exception de celui des transports où leur proportion est passée de 1,8 % à 2,4 % en 2003.

Graphique 11 Personnes handicapées –

Secteur privé sous réglementation fédérale

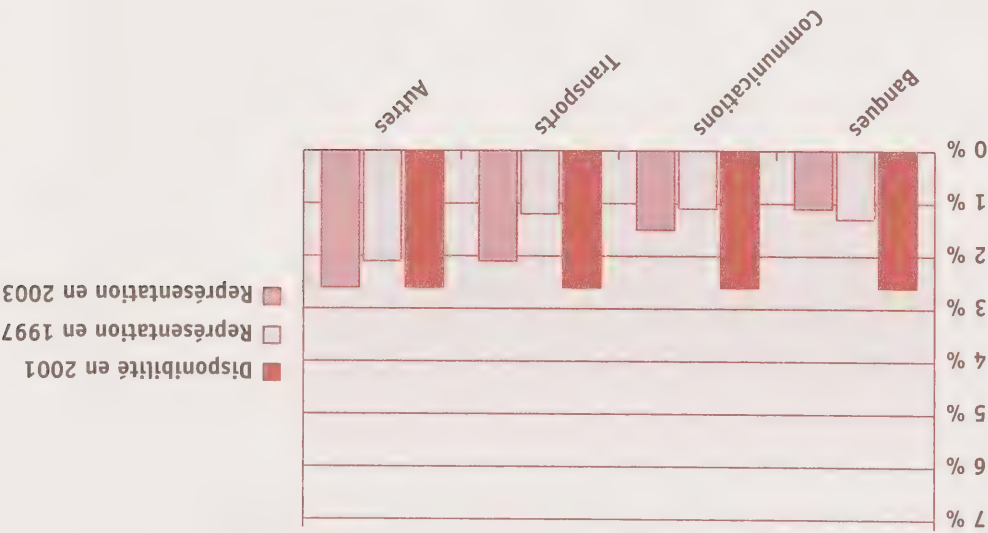


C'est dans le secteur bancaire que les personnes handicapées ont été le moins représentées en 2003, occupant 2,2 % des postes, une proportion légèrement inférieure au taux de 2,4 % enregistré en 1997. Leur part des recrutements dans l'ensemble du secteur a grossi, passant de 0,8 % en 2002 à 1,3 % en 2003. Dans les six plus grandes banques, dont le nombre d'embauches s'élevait à près de 16 000 personnes, la proportion de personnes handicapées recrutées a également augmenté, passant de 0,9 % en 2002 à 1,4 % en 2003. Néanmoins, ces proportions demeurent considérablement moindres que leur taux de disponibilité se chiffrant à 5,3 %.

Secteur public : Le taux de représentation des personnes handicapées s'est accru chaque année, passant de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003. Cette proportion est supérieure au taux de disponibilité de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001, et considérablement plus élevée que le taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor. Les personnes handicapées occupaient 4,9 % de tous les postes de la catégorie de la direction.



Graphique 10 Autochtones – Secteur privé sous réglementation fédérale



La représentation des Autochtones était à son niveau le plus faible dans le secteur bancaire où leur part des emplois a baissé de 1,3 % en 1997 à 1,1 %. La part des employés recrutés chez les Autochtones n'a été que de 1,0 %, ce qui représente une légère augmentation par rapport au taux de 0,9 % de 2002, tout en correspondant à moins de la moitié du taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement.

Secteur public : En revanche, la représentation des Autochtones dans le secteur public s'est améliorée chaque année depuis 1997, alors qu'elle était de 2,7 %, atteignant 4,1 % en mars 2004. Au cours de la dernière année, ils ont obtenu 4,5 % de tous les nouveaux postes dotés, et 4,4 % de tous les nouveaux postes permanents.

Parmi les 41 ministères et organismes fédéraux comptant au moins 200 employés, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien emploie à lui seul 17,5 % de tous les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Mais, même sans compter ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique se chiffre à 3,4 %, ce qui dépasse de beaucoup le taux repère de 2,6 % noté dans le recensement.

Dans l'ensemble, les Autochtones ont obtenu une part des recrutements considérablement plus élevée que le taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement dans toutes les catégories professionnelles. Dans la catégorie de la direction, trois personnes ou 4,0 % de l'ensemble des personnes embauchées étaient des Autochtones, portant leur taux de représentation à 2,9 %.



Secteur public : Comparativement aux progrès enregistrés dans le secteur privé, on note que les minorités visibles ont fait peu de progrès dans le secteur public. Au 31 mars 2004, leur représentation était de 7,8 %, soit un taux légèrement plus élevé comparativement à l'année précédente où ils occupaient 7,4 % de tous les emplois, et considérablement inférieur au taux de disponibilité de 10,4 % établi en 2001 par le Conseil du Trésor pour la fonction publique. Leur part des nominations à des postes permanents a baissé pour une troisième année à 11,0 %, alors qu'il était de 11,2 % en 2002 et de 12,3 % en 2001.

Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés en adhérant au plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action établissait la cible de recrutement des membres des minorités visibles à 20 % d'ici la fin de l'exercice 2002-2003. L'objectif n'a pas été atteint cette année-là. Au cours de l'exercice 2003-2004, les membres des minorités visibles ont obtenu 10,1 % de toutes les parts de recrutements, ce qui est encore plus bas que le taux de disponibilité de 10,4 % établi par le Conseil du Trésor. Le plan d'action prévoyait aussi un objectif fixé à une recrue sur cinq dans la catégorie de la direction qui devait être atteint d'ici la fin de l'exercice 2004-2005. Pour l'année écoulée, sur les 75 personnes embauchées dans cette catégorie, dix — ou 13,3 % — appartenaient à une minorité visible. La proportion de postes de cadres qu'elles occupaient était de 4,8 % au 31 mars 2004.

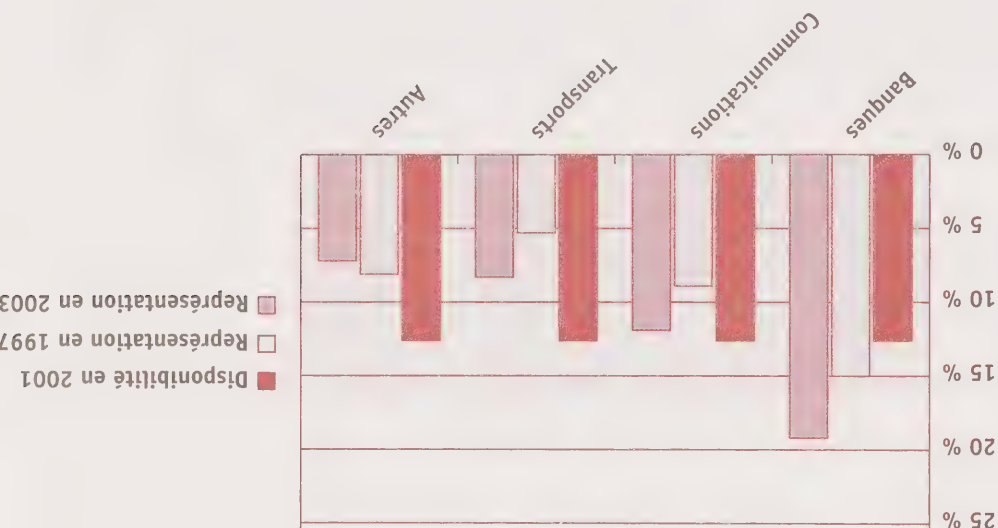
Autochtones

Secteur privé : Le pourcentage d'emplois occupés par des Autochtones au sein de l'ensemble des entreprises privées assujetties à la législation fédérale a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,7 % en 2003, même s'il est encore plus faible que le taux repère de 2,6 % noté lors du Recensement de 2001. Leur part de recrutements en 2003 était de 1,9 %, soit la même qu'en 2002. Comme par le passé, le taux de cessation d'emploi est plus élevé que la moyenne, ce qui démontre que pour enregistrer des progrès, il faut porter attention aux problèmes de maintien en fonctions et embaucher un plus grand nombre d'Autochtones.

Les Autochtones étaient le plus représentés dans le secteur « Autres » avec un pourcentage de 2,6 %. Ce secteur comprend certaines entreprises des domaines de l'exploitation minière, de la commercialisation du poisson et de l'industrie céréalière dans les régions du Nord et de l'Ouest employant un grand nombre d'Autochtones. Leur part des recrutements depuis quatre ans dans ce secteur correspond au taux de disponibilité, et leur taux de cessation d'emploi est relativement faible.

Secteur privé : La proportion d'emplois détenus par des membres des minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 12,7 % en 2003, ce qui correspond au taux repère de 12,6 % du Recensement de 2001. Depuis 1997, la part des recrutements a été continuellement supérieure au taux de disponibilité enregistré dans le recensement et, en 2003, les membres des minorités visibles représentaient 12,9 % de toutes les personnes recrutées. Toutefois, leur progrès a varié d'un secteur à l'autre, et ils sont sous-représentés dans les postes de cadres supérieurs.

Graphique 9 Minorités visibles – Secteur privé sous réglementation fédérale



C'est dans le secteur bancaire que les membres des minorités visibles étaient le plus représentés, leur taux de représentation passant de 15,0 % en 1997 à 19,2 % en 2003, en raison de la part élevée et constante de recrutements dont ils ont bénéficié. En outre, ils occupent désormais 6,3 % de tous les postes de cadres supérieurs, soit une hausse par rapport au taux de 4,3 % enregistré en 1997, et 22,6 % de tous les emplois de professionnels, comparativement à 18,3 % en 1997.

La représentation des minorités visibles s'est aussi améliorée dans le secteur des communications, passant de 8,9 % en 1997 à 11,9 % en 2003, et dans le secteur des transports, de 5,3 % en 1997 à 8,3 % en 2003. Par contre, on a observé une baisse dans le secteur « Autres », où les membres des minorités visibles ne constituaient plus que 7,2 % de l'effectif en 2003 par rapport à 8,1 % en 1997.



Le taux de représentation le plus faible des femmes était dans le secteur des transports. En 2003, elles occupaient 25,1 % de tous les emplois, une légère augmentation par rapport à la proportion de 23,3 % enregistrée en 1997. Le tiers de tous les emplois de ce secteur font partie de la catégorie professionnelle des travailleurs manuels spécialisés, laquelle comprend divers types de chauffeurs. Les femmes occupent 12,0 % de ces emplois — près de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel comme conductrices d'autobus. Dans ce secteur, elles détiennent 15,2 % des postes de haute direction.

En 2003, 23,1 % des femmes occupaient un poste temporaire ou à temps partiel comparativement à 10,3 % des hommes. Bien que cette caractéristique soit valable également pour les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes handicapées, elle touche plus nettement les femmes autochtones, dont 25,0 % ont un emploi temporaire ou à temps partiel. En moyenne, les femmes reçoivent 80,7 % du salaire des hommes, en raison principalement de leur concentration dans des postes temporaires et à temps partiel de même que dans des emplois peu rémunérés d'employés de bureau et du secteur de la vente et des services.

Secteur public : Au 31 mars 2004, les femmes constituaient 53,1 % du secteur public fédéral, proportion supérieure au taux repère de 47,3 % noté lors du recensement. Leur part des recrutements a atteint 57,2 %, ce qui est semblable à ce qu'elles ont connu l'année précédente.

Depuis 1997, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes est passée de 25,0 % à 34,9 % en mars 2004. Les femmes ont fait l'objet de 38,7 % des recrutements dans cette catégorie d'emploi, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à 1997, où cette proportion s'établissait à 28,6 %, mais une diminution comparativement à l'année précédente, où cette proportion atteignait 43,9 %. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la représentation des femmes s'est également accrue, passant de 32,2 % en 1997 à 41,4 % en mars 2004. Néanmoins, il y a encore place à l'amélioration. Dans le secteur public, les femmes occupent des postes de la catégorie du soutien administratif dans une proportion d'environ 29,8 % et sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'être embauchées dans cette catégorie. De plus, elles détiennent 59,0 % de tous les postes dotés pour une durée déterminée. Ces facteurs contribuent au fait que 56,1 % des femmes au sein de la fonction publique ont un revenu inférieur à 50 000 \$ en comparaison de 34,2 % des hommes.

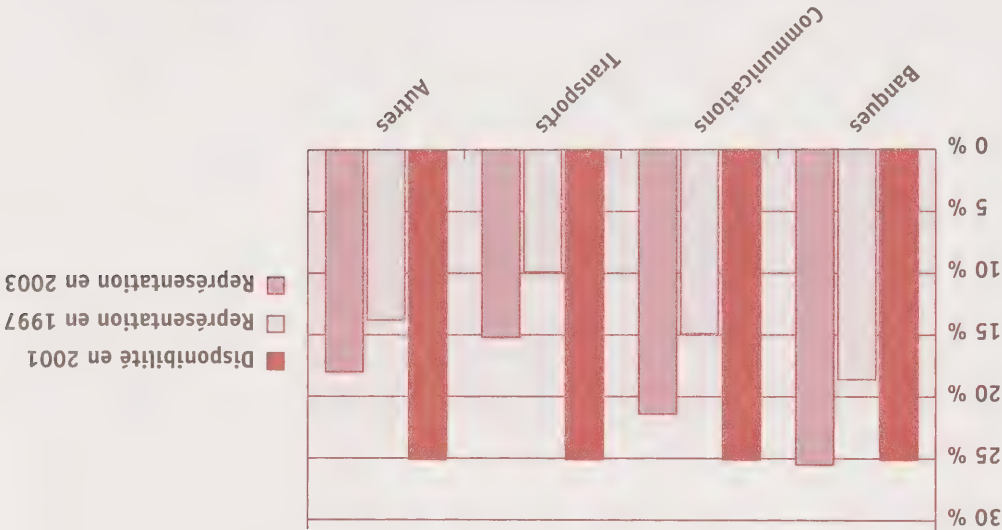


Comme la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue sur le plan du recrutement dans la fonction publique aux citoyens canadiens, l'estimation des taux de disponibilité préparée par le Secrétaire du Conseil du Trésor relativement à tous les groupes désignés n'englobe que les citoyens canadiens. En conséquence, la disponibilité globale des membres des minorités visibles a chuté de 12,6 % à 10,4 %.

Femmes

Secteur privé : Les femmes détenaient 44,0 % de tous les postes en 2003, proportion conforme au taux de disponibilité de 47,3 % demeuré presque inchangé depuis 1997.

Graphique 8 Femmes membres de la haute direction – Secteur privé sous réglementation fédérale



On note une hausse de la proportion de postes de cadres supérieurs occupés par des femmes, qui est passée de 14,8 % en 1997 à 20,4 % en 2003, mais qui demeure plus faible que le taux de disponibilité de 25,1 % enregistré lors du recensement de 2001 pour ces postes.

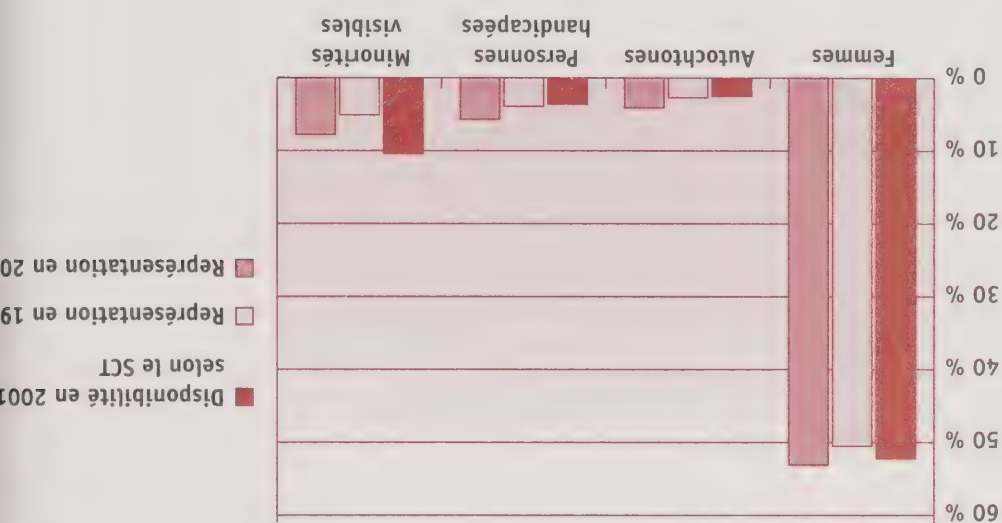
C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (70,3 %), parce qu'elles détenaient 84,6 % des nombreux emplois de bureau disponibles dans ce secteur. Toutefois, les femmes ont enregistré des gains ailleurs et occupent maintenant plus de la moitié de tous les postes de professionnels et de cadres. La proportion des postes de cadres supérieurs qu'elles occupent a augmenté, passant de 18,6 % en 1997 à 25,5 % en 2003, ce qui correspond au taux de disponibilité enregistré lors du Recensement de 2001.



catégorie des postes de direction.

à 2003. Le graphique portant sur les femmes illustre les progrès réalisés dans la matière d'emploi telle que nous la connaissons aujourd'hui est entrée en vigueur, pour la période de six ans s'échelonnant de 1997, année où la *Loi sur l'équité en* présentent une comparaison des progrès réalisés par les quatre groupes désignés l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Les graphiques

L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées est tirée de disponibilité des femmes, des membres des minorités visibles et des Autochtones. dans les secteurs privé et public et les données du Recensement de 2001 sur la La section suivante établit une comparaison entre les données sur la main-d'œuvre



Graphique 7 Groupes désignés – Secteur public fédéral

La *Loi* s'applique également aux « employeurs distincts » — qui font partie du secteur public, mais non du noyau de la fonction publique — comme l'Agence du revenu du Canada. Étant donné que ces employeurs présentent des rapports distincts, il n'est pas possible de commenter les progrès des groupes désignés dans leurs effectifs combinés. Toutefois, ils sont soumis à une vérification et doivent mettre en place des plans d'équité en matière d'emploi pour atteindre une pleine représentation des quatre groupes désignés au sein de leur effectif.

emplois permanents.

De surcroît, le Secrétaire du Conseil du Trésor a produit un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi, au 31 mars 2004, au sein de 70 ministères et organismes fédéraux dont l'effectif combiné se chiffre à environ 166 000 employés. D'après ce rapport, plus de 12 300 postes vacants ont été dotés, soit quelque 4 000 postes de moins que l'année précédente, dont plus de 4 000 étaient des

Tableau 7 Vérifications amorcées et complétées

2004				Total cumulatif 1998-2004			
Amorcées		Complétées		Amorcées		Complétées	
Vérifications initiales				Vérifications initiales			
Vérifications initiales		4	33	282	264		
Vérifications de suivi après une vérification initiale		22	21	188	156		
Vérifications de suivi faisant suite à la notification d'un ordre		0	0	22	21		
Vérifications annulées*		0	6	0	41		
Vérifications de mise en oeuvre				Vérifications de mise en oeuvre			
Vérifications de mise en oeuvre		5	0	5	0		
Nombre total de vérifications		31	60	497	482		

* Les raisons susceptibles de mener à l'annulation d'une vérification sont les suivantes : la fermeture d'une entreprise, la fusion de sociétés ou une réduction de l'effectif à moins de 100 employés. Les vérifications annulées sont considérées comme complétées.

* Les raisons susceptibles de mener à l'annulation d'une vérification sont les suivantes : la fermeture d'une entreprise, la fusion de sociétés ou une réduction de l'effectif à moins de 100 employés. Les vérifications annulées sont considérées comme complétées.

La Commission a également terminé des discussions approfondies avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada sur sa participation à l'élaboration de la Stratégie contre le racisme en milieu de travail. Une lettre d'entente a été signée au début de 2005 soulignant ce partenariat.

Progrès des groupes désignés

Au cours de la dernière année, 454 employés des secteurs des banques, des communications et des transports ainsi que du secteur « Autres » ont présenté des données sur leur effectif réuni regroupant quelque 620 000 employés au 31 décembre 2003. Le secteur « Autres » comprend divers employeurs tels que les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées. Bien qu'il y ait eu 6 500 recrutements de moins dans le secteur privé en 2003 par rapport à l'année précédente, plus de 77 000 possibilités d'embaucher des membres des groupes désignés se sont tout de même présentées.



Le Tableau 7 indique les vérifications amorcées et complétées par la Commission.

La Commission a amorcé quatre nouvelles vérifications initiales en 2004, par rapport à 25 en 2003. Cela est attribuable principalement à une approche modifiée. En 2004, les efforts de la Commission ont été axés sur l'achèvement de vérifications en cours en 2003, plutôt que sur le début de nouvelles. En outre, elle a commencé les cinq premières vérifications de mise en œuvre auprès des employeurs qui n'avaient pas enregistré des progrès raisonnables en vertu de la Loi.

SITUATION					2004	2003	2002	Total cumulatif 1998-2004
Effectif pleinement représentatif, en conformité au stade initial					0	0	0	2
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)					3	20	20	53
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)					29	20	21	134
Nombre total d'employeurs en conformité					32	40	44	189
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre					3	0	0	23
Renvoi au Tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)					1	0	0	8

Tableau 6 Employeurs en conformité

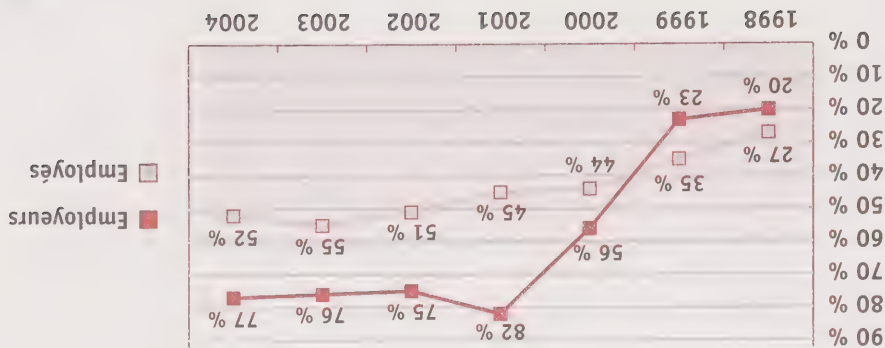
Le Tableau 6 montre que depuis 1998, 189 employeurs ont été jugés en conformité avec la Loi. En 2004, la Commission s'est efforcée de terminer les vérifications déjà entreprises. La Commission a trouvé 44 employeurs en conformité en 2004, soit un nombre légèrement supérieur à celui de 2003 (40).

Tableau 5 Vérification des employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au 31 décembre 2004

SITUATION		Nombre d'organisations
VÉRIFICATIONS COMPLÉTÉES ET EN COURS		
Employeurs en conformité		189
Employeurs faisant présentement l'objet d'une vérification		93
Total : employeurs vérifiés ou en cours de vérification		282
VÉRIFICATIONS RESTANTES		
Forces canadiennes, SCRS, GRC		3
Employeurs comptant plus de 500 employés		59
Employeurs comptant de 100 à 500 employés		247
Total : employeurs non vérifiés		309

Note: Les données portant sur les vérifications restantes sont approximatives, étant donné que la population des employeurs varie d'une année à l'autre. Les données sur les vérifications en cours comprennent certaines vérifications mises en attente ou annulées.

Graphique 6 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la Loi et les vérifications de la Commission



Aperçu

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 confère à la Commission le mandat de veiller à ce qu'environ 500 employeurs, dont l'effectif combiné représente près de un million d'employés, se conforment à la *Loi*.

Les statistiques du recensement publiées en avril 2004 indiquent une présence accrue de certains groupes — en particulier, les Autochtones et les minorités visibles, ainsi que les femmes — au sein de la main-d'œuvre.

Au cours des deux dernières années, la Commission a affiné son approche pour ce qui est de vérifier et de surveiller si les employeurs respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En outre, elle a continué d'informer et de conseiller les employeurs au sujet de leurs obligations en vertu de la *Loi*.

La Commission a commencé à effectuer des vérifications de la conformité à la fin de 1997 et, à la fin de 2004, elle avait procédé à la vérification de 282 employeurs, représentant 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

Pour une deuxième année de suite, la Commission n'a pas eu à notifier d'ordre à un employeur afin qu'il soit en conformité, ni à renvoyer un employeur devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Ce résultat positif est attribuable en partie au fait que la Commission s'est efforcée d'aider les employeurs à mieux comprendre leurs obligations en leur fournissant des outils supplémentaires et des explications plus détaillées sur les normes et les attentes en matière de vérification.

D'ici 2007, la Commission s'attend à ce que 90 % de la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aura fait l'objet de vérifications.

Résultats des vérifications

Le Tableau 5 fournit des renseignements sur le nombre de vérifications complétées jusqu'à présent en vertu de la *Loi* et le nombre de vérifications qu'il reste à effectuer.

l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement.

- le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada devant la Cour suprême du Canada;

- une décision de la Cour d'appel fédérale dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada* (la Cour d'appel a donné un sens large au terme « établisssment » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et la Cour suprême du Canada a accordé à *Air Canada* l'autorisation d'interjeter appel);

- une plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne au sujet de la propagande haineuse (la Commission continue à considérer ce type de propagande comme une question d'intérêt public fort importante).

Parité salariale

La Commission a pris plusieurs mesures afin de rendre le système de traitement des plaintes de disparité salariale plus efficace et plus efficient. La parité salariale a bénéficié de changements majeurs apportés au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne par la Commission, y compris la médiation et de nouvelles mesures d'accueil.

La Commission a rendu 13 décisions définitives portant sur des plaintes de disparité salariale en 2004. Cinq autres cas sont rendus à l'étape de la conciliation, et dix à l'étape de l'enquête.

La Commission a également comparu devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans le cas de deux plaintes de disparité salariale — *ACFT et autres c. Bell Canada* et *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*.

Activités juridiques

En 2004, tout comme l'année précédente, la Commission a fait appel à ses services juridiques pour soutenir sa nouvelle stratégie. Le personnel de ces services s'est de plus en plus occupé de dossiers à un stade précoce du processus de traitement des plaintes. Il a également participé à la mise au point de nouvelles activités comme la prévention de la discrimination et les initiatives proactives décrites à la section *Sensibilisation aux droits de la personne*.

Dans leur appui au processus de traitement des plaintes, les employés des services juridiques ont fait partie d'équipes multidisciplinaires, donné des avis sur une nouvelle approche en matière de conciliation et aidé à élaborer le projet d'évaluation préliminaire.

Pour ce qui est de ses interventions devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Commission continue à préciser son rôle en matière d'intérêt public dans cette enceinte. Elle décide au cas par cas de la nature et de la portée de sa participation à l'instruction d'une affaire devant le Tribunal. Elle fonde sa décision sur divers éléments, notamment la question de savoir si l'affaire soulève de nouveaux points de droit, des questions d'intérêt général ou des considérations importantes en matière de politiques.

En 2004, les commissaires ont décidé de renvoyer 122 plaintes au Tribunal. Durant l'année, la Commission s'est présentée 218 fois devant celui-ci, ce qui représente 72 % du nombre total de jours d'audience.

La Commission continue de participer à tous les aspects du processus du Tribunal, y compris la médiation. D'ailleurs, elle est toujours présente aux séances de médiation organisées par celui-ci. Les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 77 plaintes avant l'instruction par le Tribunal, ce qui correspond à 67 % des plaintes réglées au Tribunal en 2004.

En outre, la Commission a proposé au Tribunal un nouveau système de gestion des plaintes fondé sur l'affectation d'un plus grand nombre de ressources à l'étape de la procédure préparatoire aux audiences afin que les plaintes puissent être traitées de manière plus efficace au moment de leur instruction.

La Commission a pris part à plusieurs développements juridiques importants en 2004, notamment :

- une audience devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Chambre des communes et autres c. Satnam Vaid et al.* Cette affaire porte sur

Tableau 4 Type d'allégations – Plaintes*

	2002						2003						2004					
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Nbre		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Nbre		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Nbre	
					%						%						%	
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 212	64	666	65	1 683	61	1 048	66	1 638	65	834	67						
Relatives à des services (articles 5 et 6)	290	15	128	13	456	16	195	12	424	17	179	14						
Harcelement – emploi (article 14)	311	16	164	16	455	16	249	16	346	14	175	14						
Représailles (article 14.1)	17	1	15	2	45	2	33	2	39	1	22	2						
Harcelement – Services (article 14)	51	3	26	3	69	2	31	2	43	2	18	1						
Propagande haineuse (article 13)	11	–	4	–	29	1	10	1	18	1	10	1						
Adhésion syndicale (article 9)	7	–	7	0,5	3	–	2	–	11	–	7	1						
Disparité salariale (article 11)	15	1	7	0,5	13	1	7	–	3	–	–	–						
Avis, affichage, symboles (article 12)	0	–	2	–	13	1	9	1	3	–	–	–						
Total	1 914	100	1 019	100	2 766	100	1 584	100	2 525	100	1 245	100						

* Le nombre total d'allégations citées est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'une allégation.

Tableau 3 Motifs de distinction illicite – Plaintes*

2002		2003		2004	
Demandes de renseignements et plaintes reçues	Nbre	%	Demandes de renseignements et plaintes reçues	Nbre	%
	43	888		43	389
Demandes de renseignements et plaintes reçues	18	379	Demandes de renseignements et plaintes reçues	16	307
	188	19		204	14
Demandes de renseignements et plaintes reçues	9	214	Demandes de renseignements et plaintes reçues	12	281
	94	11		141	11
Demandes de renseignements et plaintes reçues	7	144	Demandes de renseignements et plaintes reçues	12	289
	71	30		91	4
Demandes de renseignements et plaintes reçues	8	171	Demandes de renseignements et plaintes reçues	10	262
	65	7		159	12
Demandes de renseignements et plaintes reçues	2	46	Demandes de renseignements et plaintes reçues	3	35
	30	3		63	3
Demandes de renseignements et plaintes reçues	3	56	Demandes de renseignements et plaintes reçues	4	89
	30	3		4	59
Demandes de renseignements et plaintes reçues	3	49	Demandes de renseignements et plaintes reçues	4	99
	31	3		4	27
Demandes de renseignements et plaintes reçues	1	27	Demandes de renseignements et plaintes reçues	1	35
	14	2		1	15
Demandes de renseignements et plaintes reçues	3	8	Demandes de renseignements et plaintes reçues	2	2
	3	8		2	7
Demandes de renseignements et plaintes reçues	100	994	Demandes de renseignements et plaintes reçues	100	2 419
	100	2 066		100	1 320

* Le nombre total de motifs cités est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'un motif de distinction illicite.

Tableau 2 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2002		2003		2004	
	Demandes de renseignements et plaintes reçues	Nbre %	Demandes de renseignements et plaintes reçues	Nbre %	Demandes de renseignements et plaintes reçues	Nbre %
Ontario	655	40	464	43	786	41
Colombie-Britannique et Yukon	184	11	112	10	259	14
Québec	315	19	168	15	242	13
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	190	11	133	12	249	13
Nouvelle-Écosse	75	5	45	4	87	5
Saskatchewan	60	4	39	3	89	5
Manitoba	88	5	60	6	107	6
Nouveau-Brunswick	63	4	32	3	38	2
Terre-Neuve et Labrador	10	0,5	1		20	1
À l'étranger	10	0,5	7	1	11	-
Ile-du-Prince-Édouard	3	-	11	0,5	8	-
Total	1 653	100	2 153	100	1 896	100
	800	100	1 084	100	828	100

Graphique 5 Nombre de dossiers d'enquête à l'étude — de 2002 à 2004



Tableau 1 Ventilation des plaintes par type de mis en cause

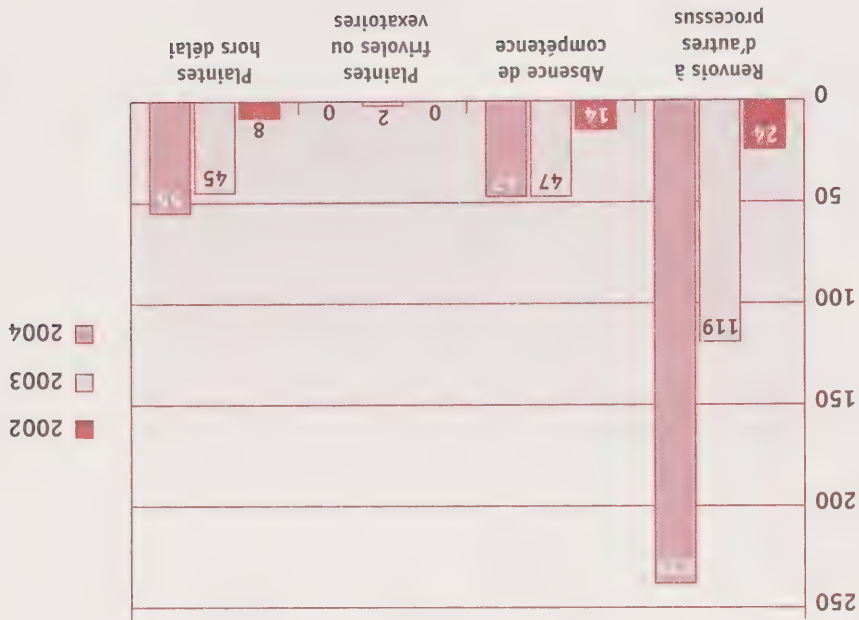
2004		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	Nbre	%	Nbre	%	
Secteur public	887	47	373	45	
Secteur privé	619	33	308	37	
Particuliers	242	13	81	10	
Réserves, bandes et conseils de bande	116	6	45	5	
Syndicats	32	1	21	3	
Total	1 896	100	828	100	

Près de la moitié des plaintes signées déposées auprès de la Commission proviennent du secteur public.

Plaintes renvoyées au Tribunal : Plaintes pour lesquelles la Commission a décidé de demander la constitution d'un tribunal pour instituer une enquête. En 2004, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal est de 122, soit 17 de moins que les 139 comptabilisées par le Tribunal, et ce, pour deux raisons. En premier lieu, le Tribunal comptabilise les renvois en fonction de la date à laquelle il reçoit la notification de renvoi de la Commission alors que cette dernière se fonde sur la date à laquelle sa décision a été prise. Ainsi, le Tribunal peut recevoir en janvier la notification de renvoi relative à une décision prise par la Commission en décembre de l'année précédente. En second lieu, certaines plaintes se règlent par voie de conciliation, mais après l'envoi de la notification de renvoi au Tribunal. La Commission enregistre ces cas comme des plaintes réglées et non comme des renvois. Les données pour 2003 et 2004 ont été corrigées en conséquence et peuvent différer légèrement des données figurant dans les rapports annuels antérieurs.

* Les données relatives aux plaintes rejetées ou réglées ont été corrigées. Dans le Rapport annuel 2003, le nombre de règlements déclarés était inférieur et le nombre de plaintes rejetées, supérieur.

Graphique 4 Analyse fondée sur les articles 40 et 41

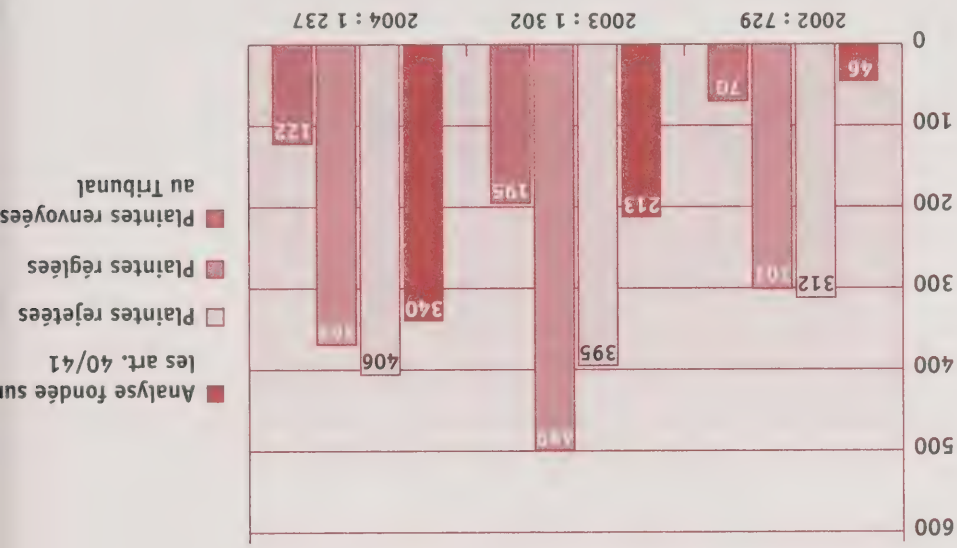




Analyse en vertu des articles 40 et 41 : Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours, ou encore en raison d'un autre motif.

* **Plaintes rejetées :** Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

* **Plaintes réglées :** Plaintes réglées par la médiation, la conciliation, en cours d'enquête ou avant audition par le Tribunal.



Graphique 3 Décisions définitives ventilées par type — 2002, 2003 et 2004



Graphique 2 Nombre total de décisions définitives



Le nombre de dossiers à l'étude a diminué à 955 cas actifs en 2004, alors qu'il était de 1 219 en 2003 et de 1 287 en 2002, soit une baisse de 26 % en deux ans.

En 2004, la Commission a rendu 1 237 décisions définitives, dont 340 découlaient d'une analyse fondée sur les articles 40 et 41. Dans les 897 autres dossiers, on a eu recours au règlement alternatif des différends ou à une enquête. Trois cent soixante-neuf de ces 897 dossiers, soit 41 %, ont fait l'objet d'un règlement, une proportion sensiblement la même qu'en 2003 (46 %). Les règlements en question comportaient des conditions mises au point par les parties elles-mêmes. Ils comprenaient non seulement des mesures de réparation prévues dans la Loi, mais aussi des solutions répondant aux besoins et aux intérêts des parties elles-mêmes. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire par elles-mêmes, et la plainte a été retirée dans le cadre du règlement. Dans la plupart des cas, cependant, les règlements ont été soumis à l'approbation de la Commission. Cette dernière s'est toujours assurée que le règlement soit conforme à l'intérêt public avant de donner son aval.

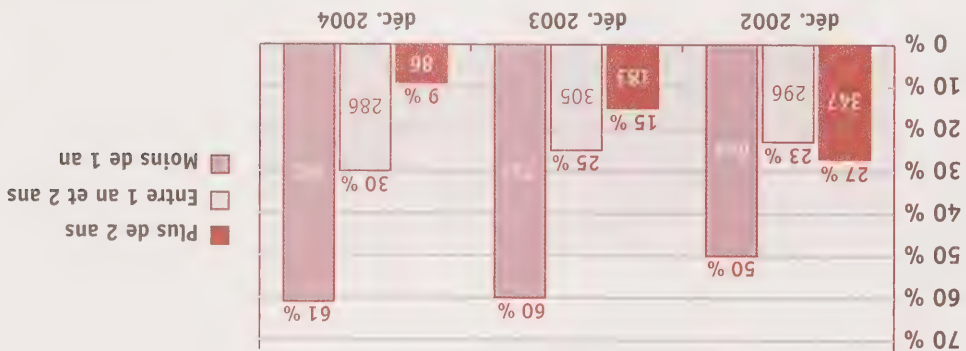
Dossiers inactifs : 2002 : 125 dossiers
2003 : 32 dossiers
2004 : 61 dossiers

rendu sa décision.

Les données ne comprennent pas les dossiers inactifs, soit les plaintes mises en suspens par la Commission dans l'attente d'une décision de la Cour ou du Tribunal. Ces dossiers seront réactivés après que la Cour ou le Tribunal aura rendu sa décision.

Les dossiers à l'étude comprennent toutes les plaintes qui sont au stade de l'enquête, de la médiation ou de la conciliation, ainsi que toutes celles nécessitant une analyse fondée sur les articles 40 et 41 et celles en attente d'une décision des commissaires.

En 2004, 61 % des dossiers étaient âgés de un an ou moins, comparativement à 50 % en 2002.



Graphique 1 Âge des dossiers à l'étude

- a rendu des décisions définitives dans 1 237 cas, ce qui équivaut à peu de chose près au nombre de 2003, mais représente une hausse de 70 % par rapport à 2002.

Enfin, la Commission adopte une approche plus rigoureuse pour assurer le suivi des règlements. Désireuse de s'assurer de leur exécution, elle a établi un service central chargé de ce qui suit :

- revoir et analyser les règlements et tenir les dossiers à jour;
- aider les parties à appliquer les conditions de règlement et à aplanir les divergences d'interprétation du libellé;
- vérifier que les règlements ont bel et bien été exécutés.

En 2004, la Commission a continué à s'appuyer sur les avis du comité d'éminents juristes qu'elle avait mis sur pied en 2003. Formé des anciens juges Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin et Roger Kerans, ce comité est chargé de donner des avis à la présidente sur le règlement alternatif des différends dans le contexte des droits de la personne et de l'intérêt public. La Commission tient à remercier les membres du Comité consultatif de ce qu'ils font pour l'aider à améliorer ses processus.

La Commission est en train d'élaborer des normes de service pour chaque étape du processus de traitement des plaintes.

La Commission a continué à investir dans la médiation et crée une liste électronique de médiateurs compétents. Elle a aussi mis cette liste à la disposition des ministères qui cherchent des médiateurs à contrat pour les aider à régler des conflits au moyen de leurs propres mécanismes internes.

Résultats en 2004

Forte de ces améliorations, la Commission a continué à s'approcher des objectifs qu'elle s'était fixés au début du processus de changement. En 2004, la Commission :

- a réduit, parmi les dossiers à l'étude, le nombre de cas actifs âgés de deux ans et plus de 75 % par rapport à 2002, en le ramenant de 347 en 2002 à 86 en 2004;
- a ramené l'âge moyen des cas à un peu plus de 12 mois, alors qu'il était de 15 mois en 2003 et de 25 en 2002;
- a traité 1 547 cas², ce qui correspond grosso modo au même nombre qu'en 2003, mais représente une augmentation de 64 % par rapport à 2002; et

2 Nombre de plaintes traitées par la Commission représenté par le nombre de décisions provisoires et définitives rendues durant l'année. Les décisions définitives comprennent les règlements avant le renvoi au Tribunal et les règlements faisant suite à des décisions du Tribunal ou découlant de conciliations.

L'avancement des droits de la personne

Amélioration des services en 2004

Ces deux dernières années, la Commission a effectué des changements importants qui lui ont permis de traiter les plaintes de manière plus efficace, plus uniforme et plus rapide. Cette année a été le témoin d'autres changements, notamment :

- une amélioration de l'efficacité et de l'efficace à l'étape de l'accueil des plaintes;
- l'élaboration d'un processus plus efficace et plus efficace pour aviser les mis en cause;
- l'élaboration d'une approche pilote d'évaluation préliminaire;
- la mise sur pied d'un système de suivi des règlements plus rigoureux.

Le nouveau processus d'accueil fait en sorte que les plaintes sont examinées minutieusement et de manière uniforme au stade de l'accueil. Souvent, il faut soumettre la plainte à l'examen d'une équipe de spécialistes des services juridiques, des politiques et des opérations.

Ce processus aide à déterminer la façon dont la plainte devrait être traitée. Il peut agir, par exemple, de l'accepter à la Commission pour médiation ou enquête, de la renvoyer à un mécanisme interne de règlement des griefs ou de gestion des conflits au sein du ministère ou de l'entreprise en cause, ou encore de la soumettre à un organisme mieux indiqué. Lorsqu'une plainte est renvoyée à un autre mécanisme de règlement, le plaignant conserve le droit de revenir devant la Commission si l'affaire n'est pas réglée.

Soucieuse de favoriser le règlement des cas à un stade précoce, la Commission a élaboré un projet pilote d'évaluation préliminaire qu'elle a mis en place au début de 2005. Un spécialiste des droits de la personne aide les parties à clarifier et à circonscrire les enjeux des réceptions de la plainte. Cette intervention peut déboucher sur un règlement, une médiation, un rapport non confidentiel qui accélérera l'enquête ou le renvoi à une procédure d'examen ou à un mécanisme de règlement des griefs plus indiqué.

Au nombre des avantages, mentionnons la rapidité d'exécution et la possibilité de régler un conflit dès le début, avant que les parties ne durcissent leur position. Toutes ces mesures destinées à accroître l'efficacité et l'efficace du processus ont contribué à réduire le nombre de plaintes renvoyées aux services d'enquête.



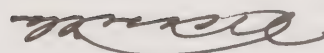
- La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada.
- La Commission a participé à une audience de la même Cour dans l'affaire *Chambre des communes et al. c. Satnam Vaid et al.* Cette affaire porte sur l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement.
- La Cour d'appel fédérale a rendu une décision dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada*. La Cour d'appel a donné un sens large au terme « établissement » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, veillant à ce que les dispositions relatives à la parité salariale s'appliquent de façon générale à l'ensemble d'Air Canada. La Cour suprême du Canada a accordé à Air Canada l'autorisation d'interjeter appel.



- Une réduction de l'âge moyen des dossiers à l'étude, qui a été ramené de 25 mois en 2002 à 15 mois en 2003 et à un peu plus de 12 mois en 2004.
- Une réduction du pourcentage de cas actifs de deux ans et plus parmi les dossiers à l'étude, qui a été ramené de 27 % en 2002 à 15 % en 2003 et à 9 % en 2004.
- Une baisse de 26 % en deux ans du nombre total de dossiers actifs à l'étude, qui a été ramené de 1 287 cas en 2002 à 1 219 en 2003 et à 955 en 2004.
- Une augmentation de 70 % du nombre de décisions définitives par rapport à 2002.
- Une tendance relativement stable en ce qui concerne le nombre de règlements obtenus par médiation et conciliation, à savoir 46 % en 2003 et 41 % en 2004. De plus, un système plus rigoureux de suivi des règlements a été institué.
- Une diminution de 37 % du nombre de cas renvoyés au Tribunal¹.
- Une hausse de 100 % du nombre de cas renvoyés à un autre mécanisme de règlement.
- De 1997 à 2004, 282 employeurs représentant 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait l'objet d'une vérification.
- Une augmentation du nombre d'employeurs jugés en conformité qui est passé à 44, un chiffre record et légèrement supérieur au nombre de 40 employeurs jugés en conformité en 2003 et de 32 en 2002.
- Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public est passé de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003.
- La Commission a établi une nouvelle section de la prévention de la discrimination chargée d'aider les employeurs à renforcer la culture des droits de la personne en milieu de travail.
- La Commission a publié un rapport spécial sur les droits des femmes dans le système correctionnel fédéral.

1 Voir le Graphique 3 — Explication fournie pour les plaintes renvoyées au Tribunal.

Forte de pratiques de gestion moderne, la Commission est résolue à utiliser ses ressources au mieux pour favoriser la plus large application possible des principes des droits de la personne dans tous les secteurs de compétence fédérale.



Mary Gusella
Présidente



Message de la présidente

Le présent rapport annuel donne un aperçu des améliorations complémentaires mises en œuvre par la Commission dans le cadre d'un nouveau modèle opérationnel lui permettant d'exécuter avec encore plus d'efficacité et d'efficience les mandats qui lui sont confiés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Certains changements comme la simplification du processus d'enquête et l'importance accrue accordée à la médiation ont une incidence sur la capacité de régler les plaintes efficacement. Deux ans après le lancement de ces réformes, la Commission réussit à diminuer le nombre de dossiers à l'étude. L'âge moyen de ceux-ci a été ramené de plus de 25 mois en 2002 à environ 12 mois actuellement, une amélioration de 50 %.

En peaufinant davantage son nouveau modèle, la Commission devrait pouvoir améliorer encore plus son rendement.

Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, la Commission a procédé à quelques rajustements afin d'utiliser ses ressources au mieux. Elle continue à faire des progrès pour ce qui est de s'assurer que les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se conforment à celle-ci. Depuis qu'elle a commencé à mener des vérifications de la conformité en 1997, la Commission a mis 282 employeurs sous vérification, ce qui représente 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

La Commission entre dans la prochaine phase de sa transformation. Elle doit affecter plus de ressources au début du processus de gestion des cas en axant ses efforts sur la prévention de la discrimination et en menant davantage d'études et d'initiatives proactives pour s'attaquer à des enjeux clés liés aux droits de la personne. Les connaissances ainsi acquises guideront l'élargissement de ses moyens d'action.

En 2004, la Commission a continué à intervenir dans d'importants dossiers touchant les droits de la personne, notamment dans le renvoi relatif au mariage entre personnes de même sexe devant la Cour suprême du Canada.

Dans toutes nos sphères d'activité, il est essentiel de maintenir de bonnes communications et une collaboration fructueuse avec les intéressés. C'est pourquoi la Commission a mené de vastes consultations sur les principes directeurs qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à son application.

Table des matières

Message de la présidente	1
Faits saillants.....	3
L'avancement des droits de la personne.....	5
L'avancement de l'équité en emploi.....	16
La sensibilisation aux droits de la personne.....	28
Gestion moderne.....	32
Consultations	35
Commissaires.....	40



Présidente

Chief Commissioner

Mars 2005

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à
l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre
le *Rapport annuel 2004* de la Commission canadienne des droits de la personne pour
dépot à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.j.

c.c. M. William C. Corbett
Greffier de la Chambre



Présidente

Chief Commissioner

Mars 2005

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2004* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gussella

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle

Greffier du Sénat et greffier des Parlements

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2005

N° de catalogue HR1-2004

ISBN 0-662-68906-2

Ce rapport est également publié en médias substitués
et dans le site Web de la Commission à l'adresse

www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE



Rapport annuel 2004



Bureau national

Commission canadienne des droits
de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.ccdp-chrc.ca

Bureaux régionaux

Atlantique

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

470 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud
1002 - 175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)
750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et

Territoires du Nord-Ouest

308 - 10010 106 Street
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

301 - 1095, rue Pender Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 2M6
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

Canada

Rapport annuel 2004

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE





CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

CA1
J720
- A56

Annual Report 2005



Canada

National Office

Canadian Human Rights Commission

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

Regional Offices

Atlantic

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

425 de Maisonneuve Blvd. West
Montréal, Quebec
H3A 3G5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower
1002 - 175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Northwestern
Ontario and Nunavut)
750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

308 - 10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

301 - 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 2M6
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386



CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

Annual Report 2005



Canada

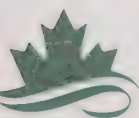
© Minister of Public Works and Government Services 2006

Cat. No. HR1-2005

ISBN 0-662-49116-5

This publication is available in alternative formats
and on the Commission's website at:

www.chrc-ccdp.ca



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner

Présidente

April 2006

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker,

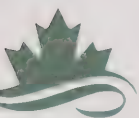
Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2005 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner

Présidente

April 2006

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2005 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House

Table of Contents

Chief Commissioner's Message	1
Highlights	3
Dispute Resolution Model: What's New	5
The First Stop: Preliminary Assessment	6
Alternative Dispute Resolution	7
Investigation	8
Litigation	9
Notable Legal Developments	10
The Data: Evidence of Progress	14
Employment Equity	22
Progress of Designated Groups	22
Employment Equity Compliance Program	32
Advancing Human Rights and Freedoms	37
Discrimination Prevention Program	37
The Knowledge Centre	40
Strategic Initiatives	42
Public Information	44
Modern Management: Our Commitment to Accountability	45
Organizational Chart	49
Members of the Commission	49

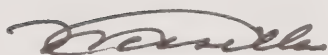
CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE

After thirty-six years in the Public Service of Canada, I have decided to retire effective May 30th. It has been a special privilege to have had the opportunity to serve these last four years in an organization with as significant a mandate as this one, which touches the lives of so many Canadians.

I would like to take this opportunity to signal the outstanding contribution of our Commissioners, management and staff for the vital role which they played in the success that we have achieved. To them goes my heartfelt appreciation for their continuing dedication to the cause of human rights in Canada. In particular, I am pleased that through the hard work and professionalism of all its employees, the Commission's programs have been thoroughly modernized.

The Commission is no longer hampered by a chronic case backlog. There is a new emphasis on discrimination prevention activities undertaken in a spirit of constructive dialogue and cooperation with employers, employees and other stakeholders. The Commission is also undertaking new strategic research and more focused litigation to address issues of systemic discrimination, and our approach to employment equity is being streamlined. All of this has been driven by a commitment to continuous improvement to our management practices.

There is much work left to be done, and the Commission's fight against discrimination in Canada will demand much of its employees in the future. But I am confident that our new business model has created the solid foundation upon which the Commission can continue its important work on behalf of Canadians.



Mary Gusella
Chief Commissioner



HIGHLIGHTS

Dispute Resolution

- The average age of cases has been reduced by 62%, from 25 months in 2002 to 9.5 months at the end of February 2006.
- Active cases aged two years and older were reduced by 86% by the end of February 2006, and now represent 7% of the active caseload compared to 27% in 2002.
- Cases in the inventory have been reduced by 44%, from 1,287 in 2002 to 720 cases at the end of February 2006.

Employment Equity

- In the private sector, persons with disabilities continue to benefit the least from employment equity measures. Conversely, visible minorities are fully represented overall and received hires in line with their availability. Their representation is highest in the banking sector where they now hold 21.8% of jobs, including 7.4% in senior management, 15.4% in middle management and 24.9% in professional occupations.
- In the public service, there are encouraging signs of progress for all designated groups except visible minorities who remain under-utilized. They hold only 8.1% of all jobs and new hires continue to be lower than their availability of 10.4%. The government has not met the goals it set in endorsing the action plan from the report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service released in 2000.

Strategic Initiatives

- *A Matter of Rights*, a special report released in October 2005, examined the human rights impact of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* which currently restricts the ability of some First Nations people living on reserves to file a complaint under the Act. The report recommended that this section be repealed and outlines the steps which would have to be taken to ensure that First Nations people have access to an effective system for the resolution of human rights issues.



- A report entitled *No Answer* released in July 2005 details the government's failure to adequately accommodate the needs of Canadians who cannot use the regular telephone system as a result of being Deaf, deafened or hard of hearing, and outlines a number of specific recommendations to rectify the situation.
- A conference on Hate on the Internet was hosted in December 2005, to develop a closer partnership and common understanding with community leaders concerned with the issue, and open the door to new networks of civil and governmental stakeholders who share our goals.

The Organization

A major restructuring of the Commission has been completed, and equips the Commission with the wide range of tools required to fully execute its mandate under the *Canadian Human Rights Act*. Its new features include the following:

- A Dispute Resolution Branch which integrates all services related to the processing of a complaint, including pre-complaint services, mediation before and after a complaint is filed, conciliation, investigation, litigation and liaison with the Tribunal;
- A Discrimination Prevention Branch which amalgamates the Employment Equity Compliance Program with a Prevention Initiatives and Liaison Division, Communications and Regional Offices. This will enable the Commission to focus on developing a more positive, productive relationship with employers while providing strategic advice and support;
- A Knowledge Centre which emphasizes policy development, research, legal advice, statistical analysis and knowledge to enhance the level of understanding of human rights within Canadian society;
- A Strategic Initiatives Branch which responds to emerging issues and combats broader problems of a systemic nature.

Prestigious Awards

In June 2005, the Chief Commissioner, Mary Gusella, received the Prime Minister's Outstanding Achievement Award, in recognition of her distinguished career in the Public Service. In bestowing this award, the Prime Minister noted in particular Ms. Gusella's work in revitalizing the Commission.

In August 2005, the Commission was a finalist for the Institute of Public Administration of Canada's Innovative Management Awards in recognition of the success of its change management process.

DISPUTE RESOLUTION MODEL: WHAT'S NEW

This year saw the establishment of a new Dispute Resolution Branch which incorporates all services related to the processing of a complaint into one functional unit. This means a one-stop approach dedicated to resolving complaints in the most efficient way possible, at every stage of the process, from the first telephone inquiry to a Tribunal hearing.

A comprehensive alternative dispute resolution model supports the parties throughout the process with a full range of services. These include preventive mediation as soon as a complaint is received, mediation before and during investigation, conciliation, and litigation services.

The Commission's Advisory Council on Alternative Dispute Resolution continues to support the work of the Commission. The Council ensures the integrity of the program and its consistency with human rights principles. Established in 2003, the Council is comprised of former justices Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin and Roger Kerans. During 2005, the Council provided the Chief Commissioner with input on a number of issues ranging from legislative reform to mediation techniques and stakeholder consultations.



The First Stop: Preliminary Assessment

Through its new Preliminary Assessment procedure, the Commission focuses on the earliest stages of the process to help parties address incidents of discrimination as soon as possible. To this end, the Commission uses its expertise to identify the best way to resolve the parties' particular concerns quickly and informally. Essentially, preliminary assessment is a frank and open discussion with the parties of crucial issues raised in the complaint, next steps in the process, and potential outcomes.

A success story....

In 2005, our new Preliminary Assessment model enabled a case involving 200 complainants, whose allegations dated back several years, to bypass what would otherwise have been a long and extensive investigation. In a very short time frame, the Assessor identified an issue which was unlikely to be resolved without being referred to the Canadian Human Rights Tribunal. A report was immediately written outlining the issue, the parties and the Commission agreed with the recommendation, and the case went directly to the Tribunal. The Commission is playing a role, in the public interest, in attempting to settle the matter before it proceeds to a Tribunal hearing. This is just one example of how directing more resources to the early stages of our complaint process results in better service to the clients.

As soon as a complaint is received, an experienced human rights specialist helps the parties to narrow the facts in dispute and establish realistic expectations. The assessor can bring the parties together right away to establish the crux of the allegations, identify agreed facts and issues in dispute, provide information about the type of remedy that could be reasonably expected, and generally set the stage for the most appropriate next step in the process. This could lead to a settlement, or to a withdrawal of a complaint, or to an agreement to enter into mediation. A report can be prepared which will speed up the investigation, or, where complex issues are involved such as an interpretation of a statute, the matter can bypass the investigation stage entirely and proceed directly to a Tribunal.

At this stage, complainants can also be referred to alternate forms of redress where these are available, as provided for under sections 40 and 41 of the Act. As the Commission refers more cases to internal redress mechanisms, it also has an obligation to support employers in their efforts to develop systems which meet established standards.

As part of its discrimination prevention approach, the Commission provides advice to employers to ensure that their internal redress systems are responsive and fair. Training materials and learning initiatives have been developed to assist employers. The Commission also provides an online list of trained mediators who are available to respondents looking for contract mediators to help settle disputes in their workplaces. The Commission may monitor employers to ensure that systems are applied consistently and that settlements reached are binding on all parties. A program evaluation project is being implemented which will allow the Commission to measure client satisfaction and mediator performance.

Complainants can return to the Commission when their complaint has already been dealt with. In these cases, the extent to which the alternate redress processes addressed the human rights issues raised in the complaint is assessed before a decision is made that further investigation is warranted.

Recent Court decisions, as well as the new *Public Service Modernization Act*, fully support this approach. The Commission endorses the principle that organizations should take charge of human rights issues in their own workplaces and will continue to help respondents optimize their human rights functions in this respect.

Alternative Dispute Resolution

The Commission strongly believes in the transformative potential of alternative dispute resolution processes and has implemented several new initiatives, outlined below.

- **Preventive mediation** is a voluntary process aimed at helping the parties arrive at a solution which can be implemented quickly to address the potential complainant's main concerns as soon as an inquiry is received but before a complaint is filed.

- **Pre-investigation mediation** is a voluntary process which takes place immediately after a complaint is filed but before an investigation has taken place. Here, Commission mediators ensure that settlements are consistent with the public interest by encouraging the parties to include public interest remedies in their agreements, such as changes to policies and training for managers and staff.
- **Conciliation** is a mandatory process that can be ordered by the Commission at any time once a complaint has been received. New developments in this process include the opportunity for some cases to proceed directly to a Tribunal hearing without further involvement from the Commission if an attempt at reaching a settlement fails. In other cases, an experienced human rights officer prepares an assessment of the complaint and options for settlement based on a new comprehensive investigation report, as well as submissions received from the parties and the assessor's own interactions with them. This information is shared with the parties in advance of their meeting with the conciliator. During the negotiations, the conciliator uses the assessment to focus the discussions on the merits of the case and to look at options for settlement that are reasonable in light of the evidence at hand.
- **Settlement monitoring** is a process by which all settlements approved as a result of various forms of alternative dispute resolution approaches are monitored by the Commission to ensure their full implementation. This includes all settlements approved since January 2003. As of December 2005, 589 files have been completed, 5 required some form of enforcement and 374 files remain active.
- **An awareness program** aimed at employers, service providers, unions and advocacy groups fosters a better understanding of the alternative dispute resolution model and encourages its use.

Investigation

The investigation of cases is now conducted by a team of experts including officers from investigation, litigation and policy, specializing in various grounds, and supported by a senior-level case review committee. Other specialists can be brought in as necessary.

A new, more informative investigation report format is now in use which includes a legal and analytical framework, and better focuses the issues engaged in a complaint. By dedicating resources to grounds-based, multi-disciplinary teams, the best approach to dealing with a particular complaint is more easily identified, leading to more efficient, timely investigations, or other, more appropriate and creative solutions.

From an appreciative complainant...

Thanks again for EVERYTHING! Your kindness and the feeling of someone actually "listening" and understanding my story is very much a part of the healing process.

Litigation

A focused litigation strategy allows the Commission to support the parties at pre-tribunal mediation while concentrating on vigorously pursuing high-impact, public interest cases at the Canadian Human Rights Tribunal.

In 2005, the Commission continued to focus its legal activities on matters having the greatest human rights impact. As in 2004, the Commission continues to refine its public interest role in hearings before the Tribunal. On a case-by-case basis, the Commission determines the scope and nature of its participation after assessing such factors as whether the case raises broad policy issues, relates to major policy concerns, or raises new points of law.

In 2005, Commission counsel was involved in the resolution of 72 complaints by way of Tribunal-sponsored mediation, representing 73.5% of all complaints completed at Tribunal. The Commission participated in 13 of the 24 cases that continued to a hearing in 2005.



Notable Legal Developments

Following are examples of some of the cases in which the Commission participated at Tribunal in 2005.

- In a decision by the Supreme Court of Canada in *House of Commons et al. v. Satnam Vaid et al.*, the Court found that the Act can apply to parliamentary employees, and that the appellants failed to establish their claim of parliamentary privilege regarding their power to hire, manage, and dismiss the Speaker's chauffeur. The Court also found that, due to specific language in the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, the case must be brought to the Public Service Labour Relations Board and not to the Commission.
- In a ruling by the Canadian Human Rights Tribunal in *Keith Dreaver et al. v. Jim Pankiw*, the Tribunal found that Members of Parliament are not immune from provisions of the Act when sending householders to constituents. The respondent has launched a judicial review of the ruling with the Federal Court.

An innovative solution

Though settlements are often confidential, in some cases the parties jointly decide to publicize the terms of settlement. One such settlement in 2005 was between Senator Jean-Robert Gauthier and Société Radio-Canada (SRC) with respect to French closed captioning at SRC and the Réseau de l'information.

Although the case was scheduled for a Tribunal hearing, counsel for the Commission brought the parties together and organized a mediation presided by the Honourable Gérard La Forest, a former Justice of the Supreme Court of Canada and a member of the Commission's Advisory Council on Alternative Dispute Resolution. The case was resolved, and as part of the settlement, a task force was created to study the technical procedures for closed captioning in French. The task force will define the parameters of a possible partnership between SRC and La Cité Collégiale aimed at training and recruiting qualified staff. This agreement marks a significant step for Francophones who are Deaf or hard of hearing.

- In *Gian Sangha v. MacKenzie Valley Land and Water Board*, the Commission presented a complaint before the Tribunal about discrimination against highly educated visible minority immigrants. This particular case dealt with the differential impact on this group of the employer's qualification criteria which exclude candidates on the basis of over-qualification. Expert evidence suggested that recent immigrants are over-represented in this category. For the first time, a tribunal or court has recognized that refusing to hire a job applicant on the basis that the candidate is deemed to be over-qualified for the job has a discriminatory impact on visible minority immigrants. What started out as a complaint based on overt racism developed into a very sophisticated analysis of a problem of systemic discrimination based on the barriers to employment faced by highly trained visible minorities.
- In *Canadian Human Rights Commission v. Attorney General of Canada (Canadian Armed Forces)*, the issue was whether the Canadian Armed Forces had discriminated against the complainant, George Morris, on the basis of age when it failed to give him a promotion. The Federal Court of Appeal upheld the Tribunal's finding that the Commission could demonstrate a prima facie case without adducing evidence as to the age of the successful candidates, so long as age was a factor in the decision denying the complainant a promotion.
- In *Attorney General of Canada (Canadian Armed Forces) v. Raymond Irvine*, the issue was whether the CAF met its duty to accommodate when it determined that the complainant was medically unfit for service. The Federal Court of Appeal upheld the Tribunal's decision which found that the CAF failed to meet its duty to accommodate because its medical assessment was insufficient. This decision confirms that both the process and result must be taken into consideration in assessing the adequacy of accommodation.
- In the case of *Bob Brown v. National Capital Commission*, the Canadian Human Rights Commission participated in a hearing before the Tribunal dealing with the accessibility of public infrastructure for persons with disabilities. This case relates to the reconstructed York Street Steps in downtown Ottawa which permit a public thoroughfare between Major's Hill Park and the Byward Market which is inaccessible for persons with mobility impairments. A decision is pending.
- The Commission participated in the hearing of a number of complaints dealing with hate messages on the Internet before the Tribunal, an area which the Commission continues to identify as having significant public interest. In one notable development, in *Canadian Human Rights Commission v. Tomasz Winnicki*, the Federal Court ordered the

respondent to refrain from posting hate messages on the Internet pending the decision of the Tribunal in related proceedings. This significant remedy demonstrates the seriousness with which the courts are prepared to deal with hate messages on the Internet.

- In another notable development, a March 10, 2006 decision by the Tribunal in the case of *Warman v. Kulbashian et al.* found that four respondents, including a web hosting service company operated by Mr. Kulbashian, caused hate messages to be communicated and ordered the company to stop posting hate messages and to pay a penalty. In this case, the Tribunal found that the hosting company in question was actively involved in communicating the offensive material and therefore could not benefit from the exemption found in section 13(3) of the *Canadian Human Rights Act*, which is provided for owners of telecommunication undertakings. As a result, it remains to be seen if the ruling will apply to other Internet service providers, where they do more than simply provide a service.

Participation in other matters

In addition to litigation emerging from complaints filed under the Act, the Commission intervened in some other notable matters deemed to have a public interest impact in other jurisdictions. These included:

- A decision dated March 2, 2006 in *Balvir Singh Multani et al. v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* in which the Supreme Court of Canada agreed with the Canadian Human Rights Commission's submissions with respect to a school board's duty to accommodate religious beliefs to the point of undue hardship. The Court held that, in the context of this case, the school board's absolute prohibition of kirpans was not necessary to ensure reasonable safety. As a result, the prohibition did not constitute a minimal impairment of Sikh students' freedom of religion and was struck down. The Court expressly noted the Commission's contribution to the legal analysis in the case. While the decision dealt with the circumstances in a particular school, its principles will help clarify the interplay between security and human rights in other contexts.
- A decision by the Supreme Court of Canada on the Government of Canada's reference on same-sex marriage legislation where the Court found that the proposed legislation is consistent with the Constitution.
- Submissions before the Supreme Court of Canada in *Robert Tranchemontagne et al. v. Director of Ontario Disability Support Program et al. (Werbeski)* arguing that human rights legislation binds administrative tribunals and must be applied in determining questions of law.

Pay Equity

There have also been some interesting developments with respect to pay equity. Recent guidance provided by the Federal Court and the Supreme Court of Canada is likely to assist in the timely processing of pay equity complaints. In the past, the investigation of these complaints has often been delayed by difficulties in getting information, particularly information concerning job value. The Court confirmed that parties should cooperate fully and provide information requested during the investigation of a pay equity complaint. If the information does not exist, it should be prepared by the party or parties from whom it is requested.

The Commission participated in a number of important pay equity cases. These included the following:

- In January 2006, the Commission appeared before the Supreme Court of Canada in the case of *CUPE v. Air Canada*. The Court upheld the decision of the Federal Court of Appeal, and confirmed what the Commission has consistently argued: that comparisons for the sake of pay equity may be made between employees of a same company even if they are governed by different collective agreements, so long as they are subject to an employer's common wage and personnel policy. It is a landmark decision for pay equity, as it provides much clarity on an important issue which will in the end simplify and accelerate the investigation process in this and other cases. The Court dismissed Air Canada's appeal with costs against it throughout.

In its judgment, the Supreme Court of Canada noted that the Commission's common sense interpretation of establishment is an approach that supports the legislative purposes of section 11 of the Canadian Human Rights Act.

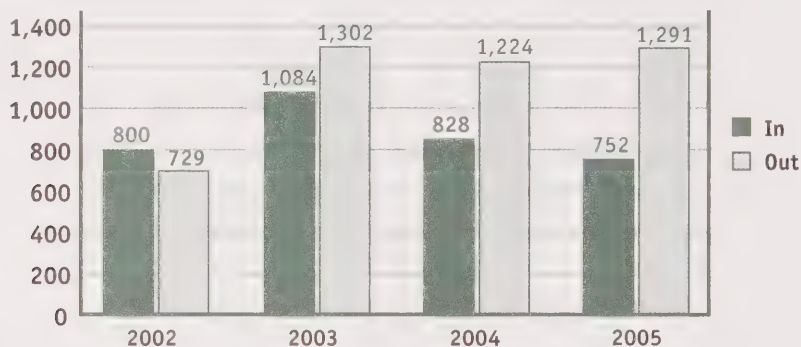
- In October 2005, the Canadian Human Rights Tribunal released its long-awaited decision in a pay equity case involving the Public Service Alliance of Canada and employees at Canada Post. The Tribunal found that there was a wage gap between employees working in the female-predominant Clerical & Regulatory Group and employees working in the male-predominant Postal Operations Group. The parties have applied for judicial review of that decision.
- The Commission delivered a public interest statement before the Canadian Human Rights Tribunal in the case of *CEP et al. v. Bell Canada*. It proposed an adjournment of the proceedings to permit mediation talks as an alternative way to resolve the complaints.

THE DATA: EVIDENCE OF PROGRESS

The following data shows that the Commission's business model implemented in 2002 is producing intended results. The backlog of cases has been virtually eliminated, the complaint workload is in check, and productivity has increased substantially.

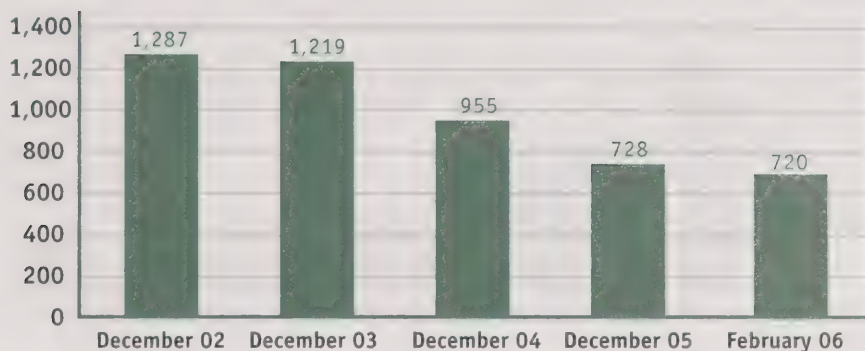
Progress is measured against the year 2002, when the Commission began implementing refinements to its business model.

Figure 1 Cases in, cases out: eliminating the backlog



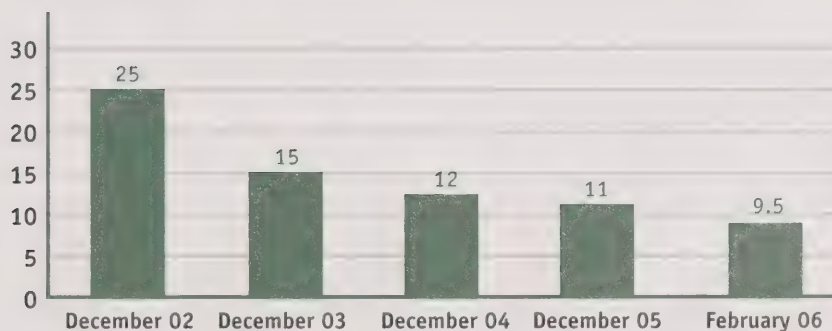
- The data for 2002 shows that whereas 800 new complaints were accepted that year, 729 final decisions were rendered by the Commission. Unless the Commission closes more cases than it accepts, a backlog develops.
- This trend has been reversed these past three years leading to 752 new cases accepted in 2005 and 1,291 final decisions rendered.
- Since 2003, the Commission has closed more cases than it has accepted, thereby virtually eliminating its backlog.

Figure 2 Cases in inventory: a 44% reduction



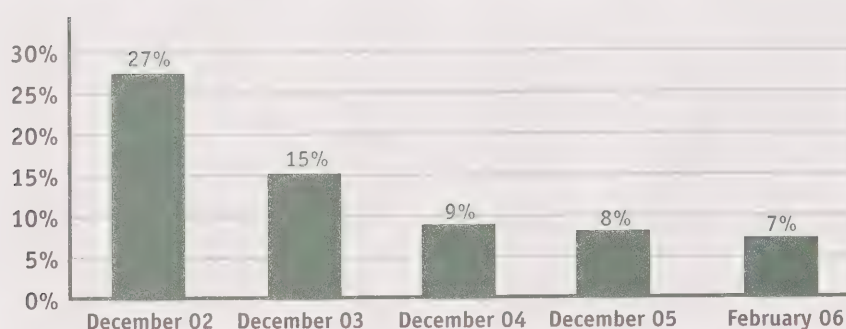
- The active caseload declined from 1,287 cases in 2002 to 720 cases by the end of February 2006, due to greater efficiencies introduced in the Commission's business model.
- This represents a 44% reduction in the number of active cases in the Commission's inventory.

Figure 3 Average age of cases: reduced by 62%



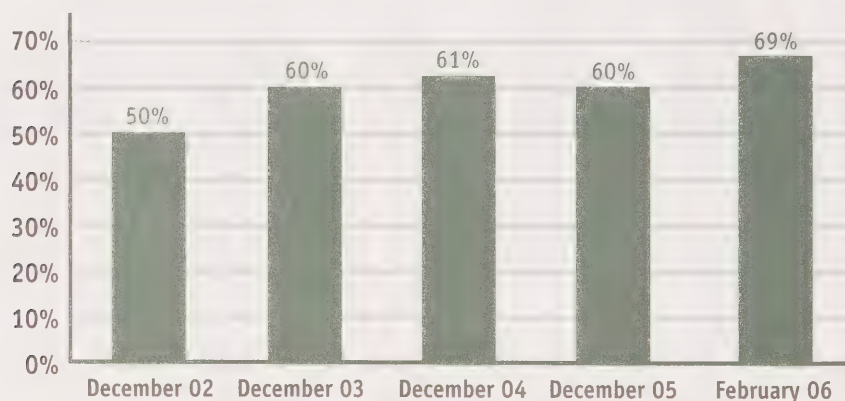
- The Commission was able to reduce the average age of its active caseload from 25 months in 2002 to 9.5 months by the end of February 2006.
- This represents a 62% reduction over 2002.

Figure 4 Cases two years or older: reduced by 86%



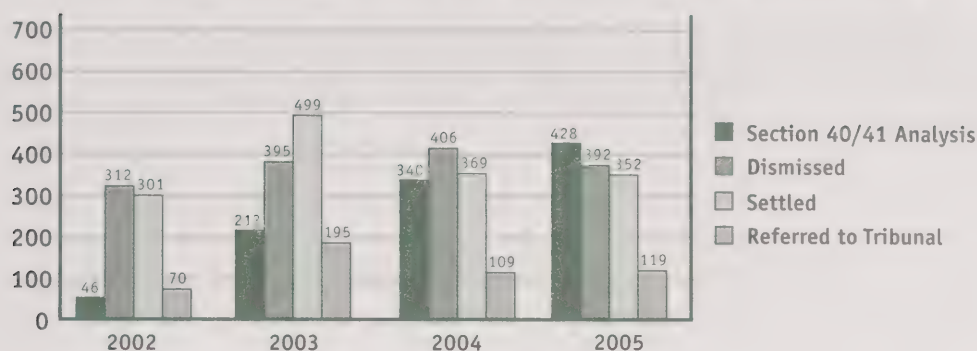
- The number of cases two years or older has been reduced from 27% of the caseload in 2002 to 7% by the end of February 2006. Whereas 347 cases were two years or older in 2002, there were 49 such cases by the end of February 2006.
- This represents a reduction of 86% over 2002.
- Due to the complexity of some cases which involve systemic issues, there will always be older cases in our inventory. But these should never represent more than a very small proportion of our caseload.

Figure 5 Cases under one year: increased from 50% to 69% of total caseload



- Whereas cases under one year represented 50% of the caseload in 2002, these have increased to 69% at the end of February 2006.
- The Commission is making steady progress toward a service standard by which 85% of cases will be resolved within one year's time.

Figure 6 Final Decisions by Type: a 77% increase in productivity



- Our last Annual Report showed 122 cases as having been referred to Tribunal in 2004. That figure has been adjusted downward to 109 this year to reflect the fact that 13 of these cases were settled through conciliation during 2005, prior to a Tribunal hearing.

How cases were resolved in 2005

There were 1,291 final decisions rendered by the Commission in 2005, a 5% increase over 2004, and a 77% increase over 2002. Of these:

- 428 or 33% were decisions not to deal with a complaint pursuant to section 40/41 of the Act. In 353 of those cases, complainants were asked to first pursue other redress mechanisms. The remaining 75 cases were out of time, out of jurisdiction, or considered trivial, frivolous or vexatious. This represents a ten-fold increase over 2002.
- In the remaining 863 cases, the Commission dealt with the complaints on their merits and ultimately made a decision to either dismiss the complaint, approve a settlement or refer the matter to Tribunal.
- The 392 dismissed cases represented 45% of all cases dealt with by the Commission in 2005. Typically, these are cases that have been submitted to the Commission for decision following an investigation. Cases can be dismissed for a number of reasons, such as lack of sufficient evidence or merit, or because the respondent has taken appropriate action to remedy the situation. This could also include a small number of cases where the complainants withdrew or abandoned their complaints. This percentage represents a fairly steady trend over the past four years.

- A total of 352 cases were settled. This represents 41% of all cases dealt with in 2005. Most of these settlements were arrived at with the assistance of a Commission mediator or conciliator. In a small number of cases, the parties settled the matter on their own.
- A total of 119 cases were referred to the Tribunal in 2005, 10 more than the previous year. This includes the group of 594 complaints which the Commission captured as one case for data purposes. It also represents 14% of cases dealt with in 2005, compared to 12% in 2004.

Figure 7 Complaints Signed by Types of Respondents

	2004		2005	
	#	%	#	%
Public Sector	373	45	338*	45
Private Sector	308	37	301	40
Individuals	81	10	52	7
Reserves, Bands and Councils	45	5	34	5
Unions	21	3	27	4
Total	828	100	752	100

* The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

Figure 8 Complaints Signed by Province or Territory

	2002		2003		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48
British Columbia and Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15
Quebec	140	18	168	15	106	13	84	11
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10
Nova Scotia	51	6	45	4	41	5	24	3
Saskatchewan	22	3	39	4	35	4	32	4
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	5
New Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2
Newfoundland and Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1
Outside of Canada	4	1	7	1	4	—	2	—
Prince Edward Island	3	0	7	1	3	—	—	—
Total	800	100	1,084	100	828	100	752*	100

* The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

Figure 9 **Grounds of Discrimination Cited in Signed Complaints***

	2002		2003		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Disability	438	44	495	37	389	39	429	50
Sex	188	19	204	16	165	17	102**	12
National or ethnic origin	94	9	141	11	109	11	73	8
Race	71	7	146	11	105	11	74	8
Age	65	7	159	12	60	6	51	6
Religion	30	3	35	3	34	3	40	5
Colour	30	3	59	4	26	3	14	2
Sexual orientation	31	3	27	2	21	2	23	3
Marital status	14	2	15	1	14	2	13	1
Pardon	3	—	1	—	5	—	2	—
Total	994	100	1,320	100	989	100	866	100

* Total number of grounds cited exceeds the total number of complaints signed because some complaints dealt with more than one ground.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

Erratum: Complaints signed on the ground of family status were inadvertently omitted from this table. They are as follows:

	2002		2003		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Family status	30	3	38	3	61	6	45	5

Figure 10 Type of Allegations Cited in Signed Complaints*

	2002		2003		2004		2005	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	666	65	1,048	66	834	67	821**	75
Services-related (sections 5, 6)	128	13	195	12	179	14	132	12
Harassment - employment (section 14)	164	16	249	16	175	14	95	9
Retaliation (section 14.1)	15	2	33	2	22	2	12	1
Harassment – services (section 14)	26	3	31	2	18	1	7	1
Hate messages (section 13)	4	—	10	1	10	1	13	1
Union membership (section 9)	7	0.5	2	—	7	1	7	1
Pay equity (section 11)	7	0.5	7	—	—	—	2	—
Notices, signs, symbols (section 12)	2	—	9	1	—	—	2	—
Total	1,019	100	1,584	100	1,245	100	1,091	100

* Total number of allegations cited exceeds the total number of complaints signed because some complaints dealt with more than one allegation.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.





EMPLOYMENT EQUITY

Progress of Designated Groups

An Explanation of the Data

The following section compares the progress of the four designated groups in the private and the public sectors covered by the *Employment Equity Act* since its inception in 1997. Progress is measured against the 2001 Census availability for women, visible minorities and Aboriginal people. The availability estimates for persons with disabilities are from the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS).

In the case of the private sector, statistics are based upon the Commission's analysis of 496 employer reports provided to the Minister of Labour as of September 2005. Since that time there have been some additions and adjustments to the employer reports submitted. Therefore there may be small discrepancies between the numbers appearing in this report and those in the Annual Report on Employment Equity 2005 tabled by the Minister of Labour which utilizes the data provided later.

In the case of the public sector, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) reconciles the Census results to take into consideration the composition of that particular workforce. These estimates include only Canadian citizens, since the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in hirings into the public service. This has the impact of reducing the overall availability of visible minorities from 12.6% to 10.4%.

The *Employment Equity Act* also applies to "separate employers" who are part of the public sector, but not of the "core" public service, such as the Canada Revenue Agency. Because these employers file separate reports, it is not possible to comment on the progress of designated groups in their combined workforces. However, separate employers are subject to audit and must put in place employment equity plans to achieve full representation of designated groups in their workforces.

Opportunities for Growth

In the Private Sector

The year 2004 was a banner year in terms of opportunities for members of designated groups in the private sector. In 2004, a total of 496 employers filed data on their combined workforces of about 650,000 employees. Private sector organizations covered by the Act include those in banking, communications and transportation and those in “other” sectors, such as mining, museums, grain companies and nuclear power corporations. There were almost 100,000 hires in the private sector in 2004, over 20,000 more than the previous year. In total, designated group members received about half of these hires. Among all the designated groups, only visible minorities received hires in line with their availability, while persons with disabilities continued to benefit the least.

In the Public Service

As of March 31, 2005, 73 federal departments and agencies employed about 166,000 people. Over 10,200 job openings were filled, which was 2,000 fewer than the previous year. Approximately 3,300 of these hires were for permanent jobs and 6,900 were for temporary jobs of three months or more. There were encouraging signs of progress for all groups except visible minorities who continue to be severely under-utilized. Regrettably, the government has never met the goals it set in endorsing the action plan from the report of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service released in 2000.

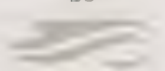
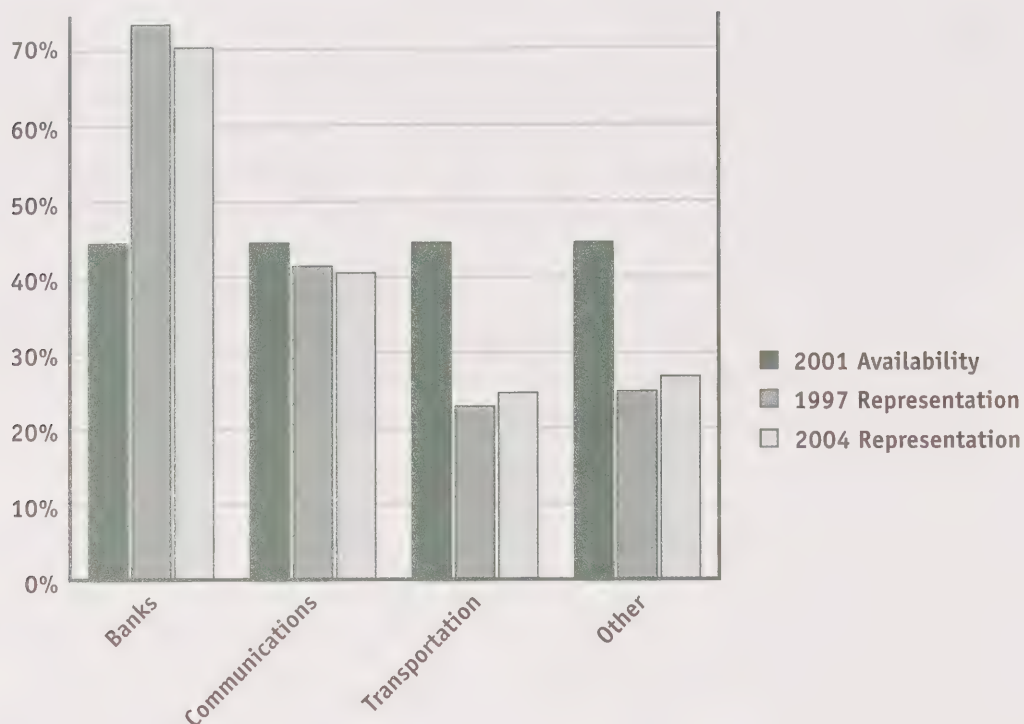
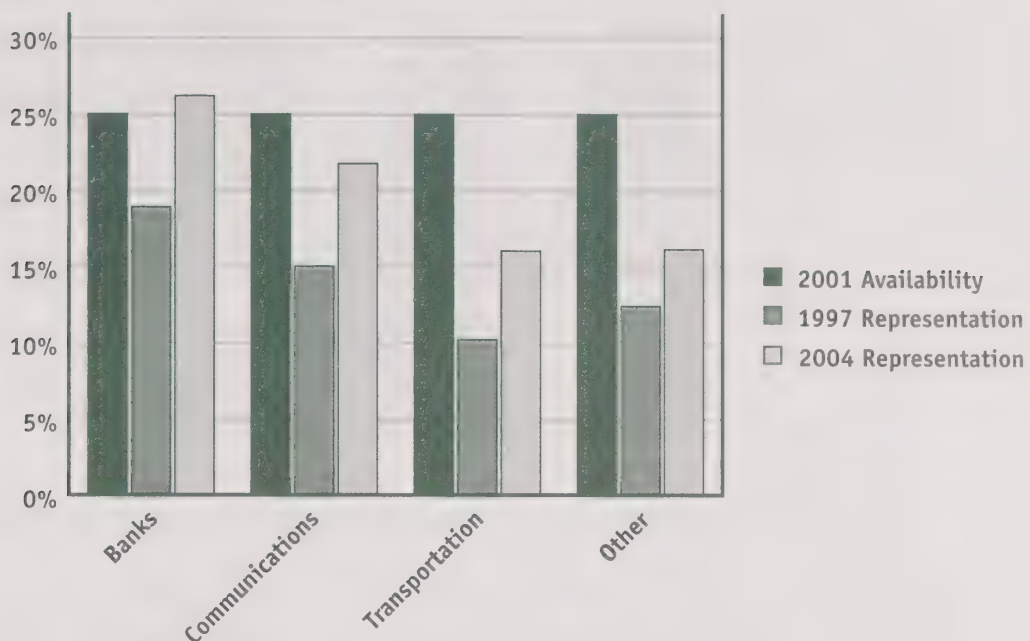


Figure 11 Women in the Private Sector



- Women held 43.4% of all jobs in 2004, down slightly from the 44.6% registered in 1997, and below the overall Census availability for the private sector of 47.3%.
- Their share of senior management positions increased to 20.9% from 14.8% in 1997, but remains lower than the availability of 25.1% for these jobs.
- Women continue to hold most of the jobs in the banking sector, mainly because of the large number of clerical jobs. Their representation dropped slightly from 73.6% to 69.6% between 1997 and 2004.
- Important gains were made in senior management positions in the banking sector, where their share of jobs rose from 18.6% in 1997 to 27.2% in 2004. Women also occupy over half of all professional and middle management positions in this sector.

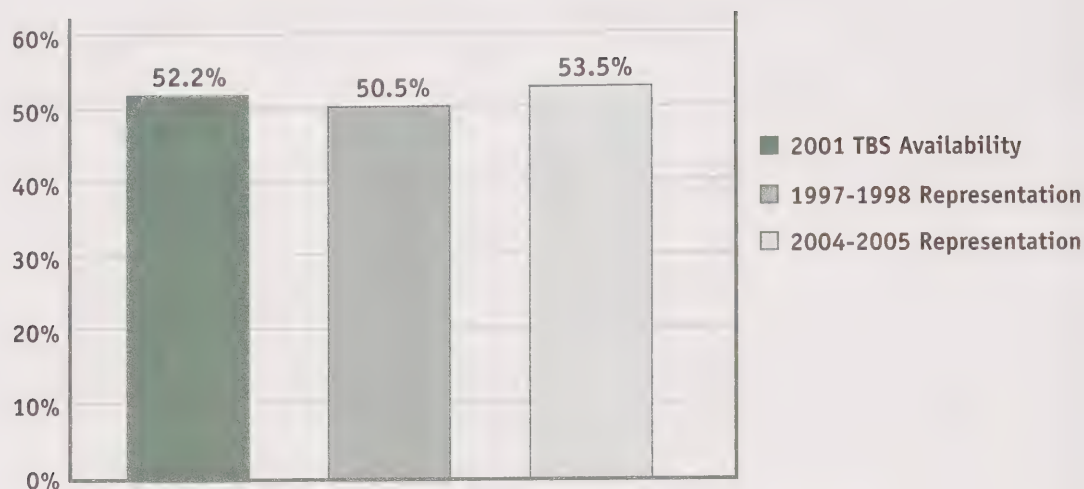
Figure 12 Women in Senior Management in the Federally Regulated Private Sector



- Women hold 25.3% of all jobs in the transportation sector, an increase from 23.3% in 1997. They hold 16.0% of senior management positions, a substantial increase compared to 9.9% in 1997.
- In communications, women held 41.1% of all jobs, relatively unchanged since 1997. Although their share of middle management and professional jobs remained stable, their representation in senior management grew from 14.9% in 1997 to 21.3% in 2004.
- Women continue to receive a greater share of all part-time and temporary work. These jobs now represent 16.3% of all jobs, up from 14.7% in 1997. In 2004, 23.4% of women and 10.8% of men held part-time and temporary jobs, up from 22.6% of women and 8.4% of men in 1997.
- Although women with disabilities and visible minority women held more part-time and temporary jobs than men, these types of jobs were most noticeable among Aboriginal women, 25.7% of whom worked on a part-time or temporary basis in 2004.
- In 2004, women received 81.8% of the salary received by men, slightly higher than the proportion in 1997 which was 77.3%.

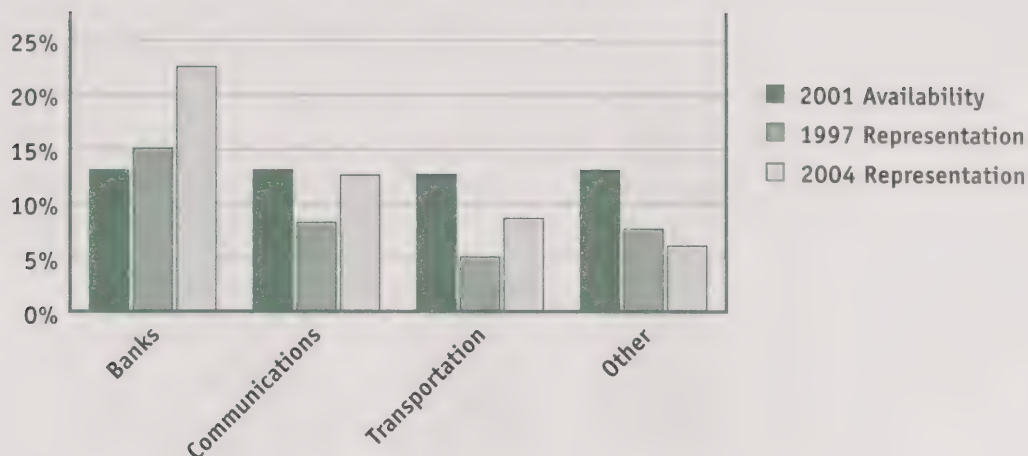


Figure 13 Women in the Public Service



- At 53.5%, the overall representation of women is in line with the Census availability of 52.2% for the public service.
- Women received 57.1% of all hires, very similar to the previous year (57.2%).
- Since 1997, women's share of positions in the executive group has risen from 25.1% to 37.2%. Their representation also rose in the scientific and professional category, from 32.2% to 42.3% since 1997.
- Their share of promotions in or to the executive group increased to 47.1%, up from 39.1% the previous year, and 34.0% in 1997. However, for the third year in a row, their share of hires decreased, to 31.7% from 38.7% in 2003, and 43.9% in 2002.
- There is room for further progress. Three out of ten women in the public service work in the administrative support category, and women occupy three of five term positions. These factors contribute to the fact that more than half of women in the public service earn less than \$50,000 annually compared to one third of men.

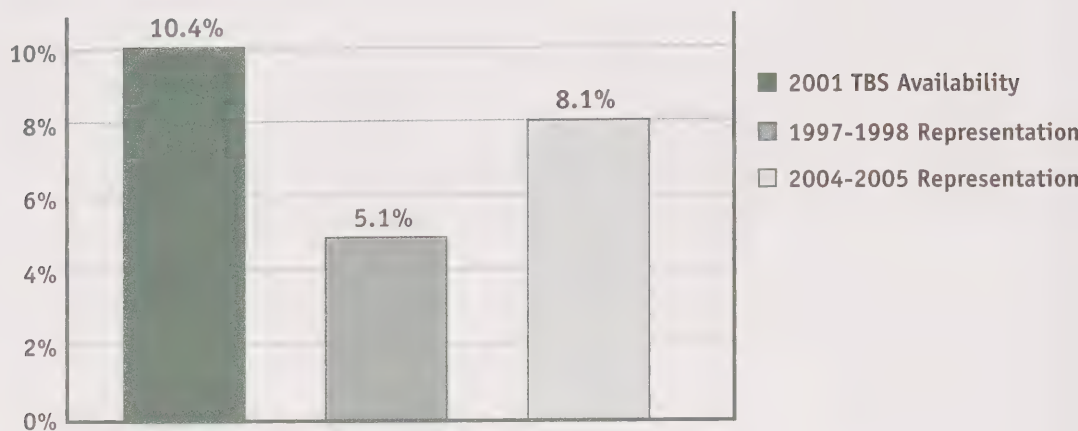
Figure 14 Visible Minorities in the Private Sector



- The share of jobs held by visible minorities increased from 9.7% in 1997 to 13.3% in 2004, in line with the Census availability of 12.6%.
- They received 14.2% of all hires in 2004. Since 1997, their share of hires has been consistently higher than availability, although their progress varied from sector to sector.
- While their share of senior management positions has increased steadily from 2.8% 1997 to 4.4% in 2004, visible minorities remain under-utilized in this category compared to availability at 8.2%.
- Their representation is highest in the banking sector where their share of jobs increased to 21.8% from 15.0% in 1997, due to consistently high shares of hires. They now hold 7.4% of all positions in senior management, 15.4% in middle management and 24.9% of all professional occupations. The corresponding figures in 1997 were 4.3% for senior management, 9.3% for middle management and 18.3% for professionals.
- Visible minorities also registered increases in the communications sector between 1997 and 2004, from 8.9% to 12.2% and in the transportation sector, from 5.3% to 8.5%.



Figure 15 Visible Minorities in the Public Service



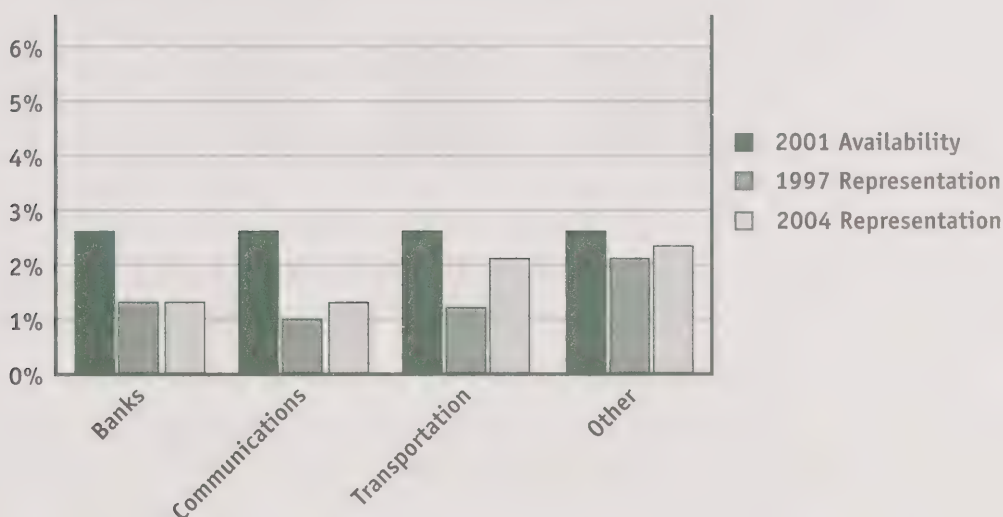
- The overall representation of visible minorities stood at 8.1%, a slight increase from the previous year when they held 7.8% of all jobs, but considerably lower than the public service availability of 10.4%.
- As noted earlier, there were over 10,200 hires in the public service in 2004-2005, consisting of about 3,300 permanent and 6,900 temporary positions. Visible minorities received 9.5% of hires overall. These included 11.3% permanent and 8.7% temporary hires. This is considerably lower than the 20% target established for 2002-2003 by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. If that target had been met this year, visible minorities would have received 2,031 appointments instead of 971.

**Figure 16 Visible Minorities in the Public Service
Hires and Promotions vs Task Force Target**



- The Task Force also set a target of one in five hires and promotions in the executive category to be reached by March 2005. As of that date, the share of visible minorities in executive positions was 5.1%. This past year, visible minorities received just 7.0% of the 525 hires and promotions in this category. This was a slight improvement over the 6.8% they received in March 2004, and 5.2% the previous year. If the 20% target had been met, visible minorities would have received 105 appointments as opposed to 37.
- Visible minorities' share of hires into the executive category fell from 13.3% last year to 6.7% this year. They received only 4 of the 60 hires into this category. They also received 33 of the 465 promotions in or to the executive category, or 7.1%, up from 6.0% the previous year.
- Only 15 of the 73 federal departments met the 10.4% benchmark for visible minorities in the public service.

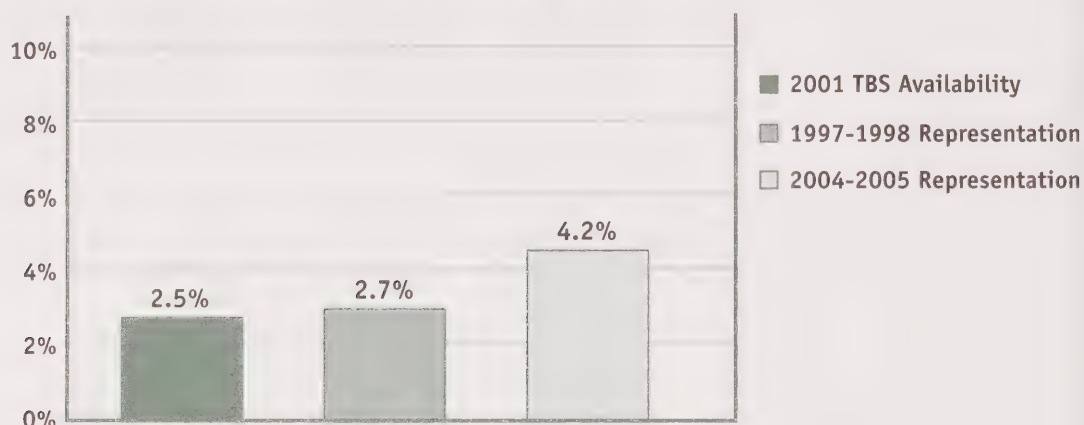
Figure 17 Aboriginal People in the Private Sector



- The share of jobs held by Aboriginal people in the private sector increased from 1.3% in 1997 to 1.7% in 2004, unchanged from the previous two years and still short of the 2.6% Census availability.
- Their share of hires in 2004 was 1.8%, down from 1.9% in 2002 and 2003.
- At 2.2%, their representation was highest in the transportation and "other" sectors, which include some mining, fish marketing and grain operations located in northern and western regions where there is a high concentration of Aboriginal people. Their share of hires has been highest in the transportation sector for the past three years, in line with availability.

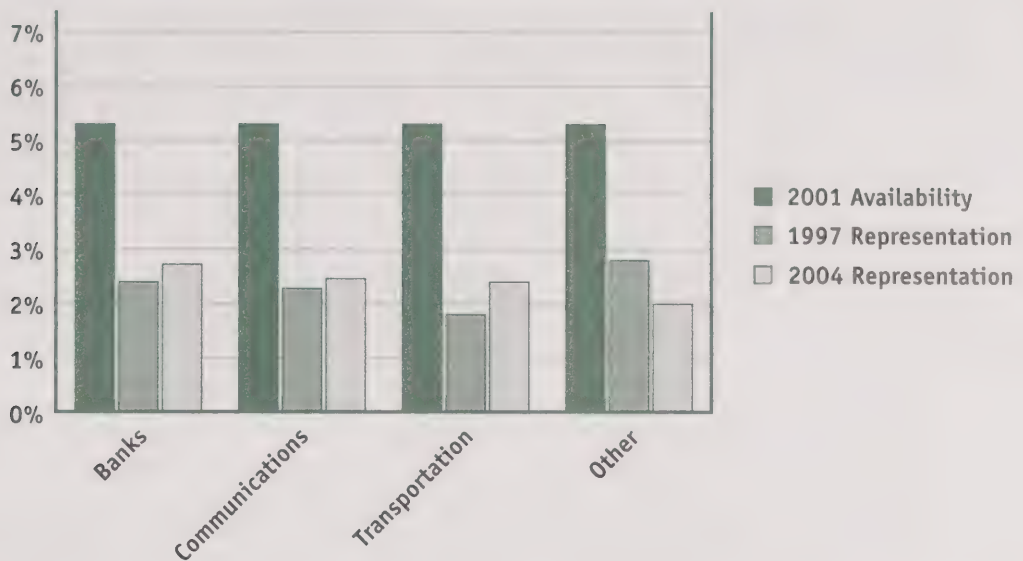
- In the banking sector, Aboriginal people held 1.3% of jobs, unchanged from 1997. Their share of hires in this sector increased to 1.4% from 1.0% in 2003. While this was the highest proportion of hires over the past several years, it was still less than the 2.6% availability.
- Aboriginal people held 1.4% of jobs in the communications sector in 2004, an increase from 1.1% in 1997. They received just 1.4% of hires in this sector, down from 1.7% the previous year.

Figure 18 Aboriginal People in the Public Service



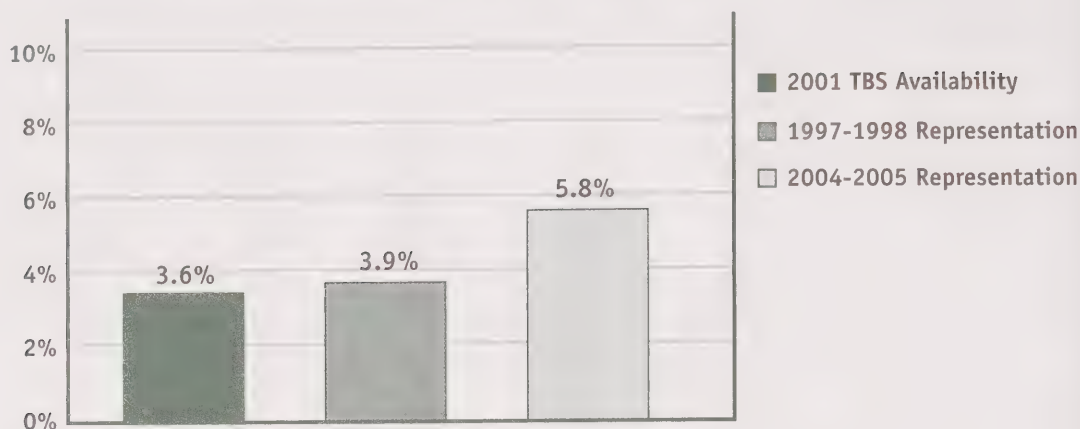
- In contrast to the private sector, Aboriginal people's share of jobs in the public service has risen every year since 1997 when it was 2.7%, reaching 4.2% in March 2005.
- This past year, they received 4.3% of all hires overall, and 4.6% of hires into permanent positions.
- They received a share of hires greater than the Census benchmark in all occupational categories, except in the executive category, where they received 1.7%.
- The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) employs 17.2% of all Aboriginal employees in the federal public service. However, even with this Department removed, the representation of Aboriginal people in the public service is 3.5%, substantially higher than the public service availability of 2.5%.

Figure 19 Persons with Disabilities in the Private Sector



- Persons with disabilities continue to benefit the least from employment equity in the private sector. Their representation is consistently lower than the Census availability of 5.3% across all sectors.
- At 2.5%, their representation in 2004 was a slight improvement from 2.3%, where it stood for a number of years. Still, they received only 1.1% of all hires in 2004, about the same as in 1997 when their share of hires was 1.0%. Persons with disabilities received about 1,100 hires in all sectors. They should have received about 5,200 based on their Census availability.
- Still, some improvements were noted. In the banking sector, where their representation had been lower than in other sectors, persons with disabilities held 2.8% of jobs, up from 2.2% in 2003 and 2.4% in 1997. Their share of hires increased from 1.2% in 1997 to 1.7% in 2004. This was higher than in other sectors but considerably lower than availability.
- At 2.5% in the communications sector, the representation of persons with disabilities has remained largely unchanged since 1997. They received just 1.0% of hires in this sector.
- In the transportation sector, their share of jobs rose from 1.8% in 1997 to 2.4% in 2004. They received 1.1% of hires in this sector.

Figure 20 Persons with Disabilities in the Public Service



- The representation of persons with disabilities in the public service has increased every year, going from 3.9% in 1997 to 5.8% in 2005. This is above the public service availability of 3.6%.
- Persons with disabilities occupied 5.5% of all positions in the executive category.
- However, during each of the past four years, persons with disabilities continued to receive only 3.1% of all hires, indicating that the increased representation is mainly due to increased self-identification rather than hires. Their share of hires in all categories except for Administrative Support, and Administrative and Foreign Service was substantially lower than the public service availability of 3.6%.
- A total of 59 of the 73 federal departments met the public service availability for persons with disabilities.

Employment Equity Compliance Program

Striving for Continuous Improvement

Now on the eve of its tenth anniversary, the Employment Equity Compliance Program forms an important part of our efforts towards renewal and continuous improvement. To that end, the audit process is being examined to ensure that it accurately reflects the environment in which the program currently operates.

The Employment Equity Compliance Program requires employers to identify barriers to employment and implement best practices to eliminate gaps in the representation of designated groups. Through the *Employment Equity Act*, the Commission is mandated to conduct audits of public sector and federally regulated private sector workplaces to ensure compliance with the Act.

Efforts being deployed towards an updated process will build on the program's current strengths while positioning it for greater effectiveness and efficiency in the years to come. The various employer profiles and the needs of the designated groups most under-utilized in the workplace will be an important direction as we revitalize our approaches.

Our experience with the audit program reveals that employers need greater support with respect to the level of information and knowledge which they require to increase compliance and sustain gains achieved. Similarly, as the program progresses, the Commission gathers more and more information through the audit process on successful strategies for combatting discrimination. Sharing knowledge with employers on hiring and promotion practices that help ensure equality in the workplace for designated groups is an important aspect of the program.

To this end, the program has been repositioned within the newly formed Discrimination Prevention Branch. This will allow the Commission to enhance its audit approach with the provision of targeted advice, preventive tools and enhanced information to continuously improve the human rights culture in employers' workplaces.

Our revitalized audit approach will reflect our commitment to ensuring that employers comply with their obligations under the *Employment Equity Act*, while fostering a better understanding of human rights and preventing discrimination from happening in the first place. The end result will be a more positive, productive relationship with employers.

Audit Results

Status of audits

Figure 21 provides information on the number of audits completed to date under the Act and the number of audits that remain to be done.

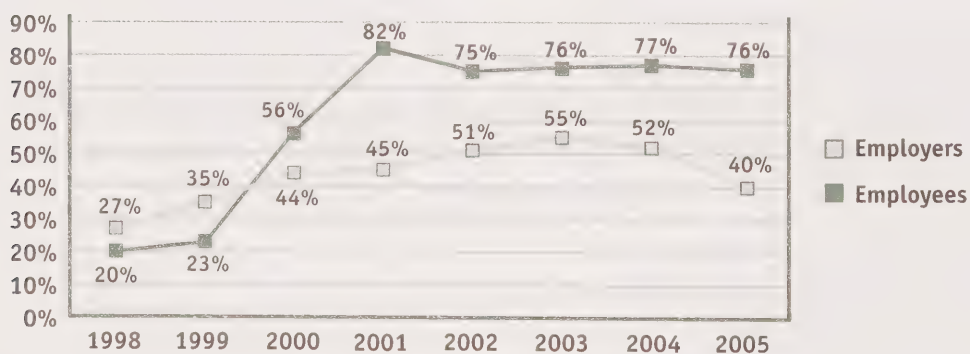
Figure 21 Status of Audits to December 31, 2005

Employer Status	Number of Organizations
AUDITS COMPLETED AND IN PROGRESS	
Employers in compliance	205
Audits cancelled	41
Employers currently under audit	38
Total employers audited or under audit	284
REMAINING AUDITS	
Employers with more than 500 employees	63
Employers with 100 to 500 employees	290

Employers and Employees Covered by Audits

Figure 22 shows that 40% of the 588 employers currently under the Act have been audited or are under audit. This proportion is down from previous years for two reasons. There was an increase in new employers reporting under the Act. Also, employers who are no longer under the Act but had been the subject of an audit have been removed from the list of employers currently under the Act. However, the percentage of the workforce in employers audited or under audit remained almost unchanged at 76%. This includes employees in the new audits initiated with the Canadian Forces and the Canadian Security Intelligence Service in 2005.

Figure 22 Percentage of Employers and Employees under the *Employment Equity Act* Covered by Audits



Employers in Compliance

The Commission's efforts in 2005 continued to be focused on finishing the audits previously launched. During the course of the year, the Commission found 16 employers in compliance, which was down from the previous year when 44 were found in compliance. Results in 2004 reflected the completion of two pilot projects, one with small, private sector employers and one with public sector employers with fewer than 100 employees, that resulted in findings of compliance.

As stated earlier, the Commission has been undertaking a review of its audit processes and implemented a new and strengthened accountability regime as well as streamlined procedures. This work is expected to conclude in 2006, and will result in audits taking less time in the future.

Figure 23 shows that since 1998, 205 employers have been found in compliance with the requirements of the Act. It also shows that no directions were issued over the past three years, all enforcement action having been taken in the earlier years of the program, the most recent being in 2002.

Figure 23 Employers in Compliance

STATUS OF EMPLOYERS	1998 to 2003	2003	2004	2005	Cumulative 1998-2005
In compliance	74	40	44	16	174
In compliance after a direction	23	0	0	0	23
In compliance after the Commission or the employer referred the case to Tribunal*	8	0	0	0	8
Total employers in compliance	105	40	44	16	205

* All these employers achieved compliance before the Tribunal was held.

Profile of Employers Subject to the Act

Figure 24 shows the number of employers subject to the *Employment Equity Act* and the number of employees in each sector, including those who have been or are being audited. It shows the Commission's focus on auditing larger employers, where the potential impact for progress in the employment of designated groups is greatest. Whereas the banking sector—where 71% of employees have been audited—averages some 9,000 employees per organization, conversely the transportation sector—where 27% of employers have been audited—averages 277 employees per enterprise.

Figure 24 Employers and employees by sector subject to the *Employment Equity Act*, audited or under audit

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		COMPLETED OR UNDER AUDIT*	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2004)	Banking	21	184,344	15	171,561
	Communication	89	219,050	29	152,629
	Transportation	321	189,052	87	86,775
	Other	65	58,541	26	36,771
Federal Public Service (as of March 31, 2005)		73	165,856	67	157,153
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2005)		19	146,490	11	126,082
TOTAL		588	963,333	235	730,971

* The number of employers who have completed or are under audit differs from Figure 21 as it includes only those employers under the Act as of the date indicated in the left-hand margin.

ADVANCING HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS

Overview

Of the four major roles conferred on this Commission through the *Canadian Human Rights Act*, one is related to providing an effective remedy through a fair complaint process, while the other three are related to the advancement of human rights and freedoms. The Commission is delivering on this latter mandate in four ways:

- the Discrimination Prevention Program works with employers to prevent discrimination before it occurs;
- the Knowledge Centre carries out research and studies;
- the Strategic Initiatives Branch monitors emerging issues and combats systemic discrimination; and
- the communications function promotes a better understanding of the Commission's roles and activities across the country.

Discrimination Prevention Program

The Prevention Mandate

The Discrimination Prevention Program was introduced in 2004 with a specific mandate to work with employers to prevent discrimination and develop strategies to resolve complaints effectively and quickly. The Program works to advance human rights by engaging key stakeholders toward preventing discrimination in workplaces and service centres, and raising public awareness, understanding and acceptance of these issues. With greater efficiencies built into a new, comprehensive dispute resolution model, the Commission is able to channel more resources and energies into these types of remedial efforts, enabling it to execute the full scale of its mandate as required by the *Canadian Human Rights Act*.

This year, the program was relocated within the new Discrimination Prevention Branch, which also includes the work of the Employment Equity Compliance Program, Regional Offices and Communications unit. In order to help them gather intelligence related to trends and patterns in complaints, Discrimination Prevention Branch officers are closely integrated with the work of other branches within the Commission. This allows the Commission to focus on and coordinate its work in the areas of prevention, compliance, and information-sharing in an entirely new way.

The Program is now Firmly Established

The Discrimination Prevention Program has now taken root and is experiencing considerable growth as more and more employers embrace a preventive approach as an important part of their overall human rights strategy. To date, seven organizations with a combined workforce of 167,000 employees have signed a Memorandum of Understanding:

- Canadian Forces
- Royal Canadian Mounted Police
- National Bank of Canada
- West Jet Airlines
- Canada Border Services Agency
- Canada Post Corporation, and
- Servisair / GlobeGround Inc.

Why Sign a Memorandum of Understanding?

By signing memoranda of understanding, these employers are embarking on a formal working relationship with the Commission. As a first step, the Commission helps them determine problematic areas or issues affecting human rights in their workplaces. It then helps equip them with the tools needed to combat identified sources of discrimination and assists them in adopting appropriate approaches and effective internal redress mechanisms.

Solutions may include assistance with respect to the formulation, revision and implementation of workplace policies which meet defined standards and remedies; sharing best practices through human rights training and information; and developing various instruments such as case studies, presentations, posters and interactive teaching tools to prevent human rights abuses. Training may cover a wide range of human rights issues from the duty to accommodate, to harassment, to investigative techniques. Training manuals have been developed on the Duty to Accommodate and Anti-Harassment, and next year will see the development of a train-the-trainer program.

As a result of a formal working relationship with the Association of Professional Executives of the Public Service of Canada, the Commission conducted two pilot training sessions on the duty to accommodate in Ottawa and Montreal, extended to other executives across Canada via video-conference. Here is what one session participant had to say:

"The session was fantastic. I have made recommendations within [my organization] regarding the presentation of the session or a training course to our EXs here. I understand that APEX is thinking of taking on the idea of "environmental sensitivities" or "scent free" environments. I am thrilled with that prospect and would love to put you in touch with others . . . that would also be thrilled (sic)."

Offering Services From Coast to Coast

In order to ensure that preventive resources are deployed where they will have the greatest impact, the Discrimination Prevention Program is a broad initiative involving all regions of Canada. In support of the program's priorities, the Commission's Regional Offices foster working relationships with many organizations and groups such as public and private sector employers, unions, federal councils, First Nations' communities and various associations representing visible minorities and persons with disabilities. In addition to training initiatives, they deal with a variety of issues such as racial discrimination, on-line hate, racism-free workplaces and barrier-free design. Close collaboration between regional staff and stakeholders headquartered in the various regions helps the Commission identify and target issues that are relevant across the country.

Promising Results

Preliminary results are promising. After just one year, there is already evidence that the Commission is receiving fewer complaints from those organizations which are proactively engaged in its prevention strategy. The Commission will monitor this impact closely.

A Growing Commitment

The commitment of employers to work together with the Commission to help implement practices and policies that may resolve human rights disputes is the first step towards building inclusive, respectful workplaces. That commitment is growing. Current negotiations with a number of employers are expected to result in additional memoranda of understanding being signed during the next year. As the Commission expands its efforts in this area, more of its tools and resources will be made available online, making them easily accessible to all employers, unions and other stakeholders interested in providing a discrimination-free environment.

The Knowledge Centre

The Purpose of the Centre

The Commission has established a Knowledge Centre in response to its legislated obligation to encourage the advancement of human rights and freedoms. The Knowledge Centre will coordinate the development of knowledge about human rights and freedoms in order to give greater expression to our mandate to carry out research and studies under the *Canadian Human Rights Act*.

The Centre conducts research, develops policy, provides internal legal advice, and gathers and analyzes statistics in support of research, policy development and management decision-making. It also assumes responsibility for regulatory affairs, which includes the development of regulations and guidelines related to both the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*. The Commission's library is part of the Knowledge Centre.

The Research Projects

The research initiatives will bring together Commission specialists and human rights experts to guide the Commission's work and inform employers, service providers, unions, advocacy groups, stakeholders and the Canadian public in matters relevant to human rights. In 2005, the Knowledge Centre started defining a framework to guide its research activities and to establish priorities for 2006.

For example, the Commission's Looking Ahead agenda included a recommendation for the release of a periodic report on the state of human rights in Canada, a proposal which was solidly supported by stakeholders. This initiative will require considerable research, including the development of human rights indicators to allow the assessment of progress. This is the type of project which will be carried out

by the Knowledge Centre, and will be the subject of ongoing consultations with stakeholders.

Developments on the Policy Front

Following are some examples of work related to policy development and project monitoring which is being carried out by the Knowledge Centre.

International Convention on the Rights of Persons with Disabilities

The Commission has participated in consultations and attended sessions of the United Nations' Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities. The proposed Convention is one of the most important disability projects undertaken by the international community. The project has brought together a broad range of academic and community leaders in the field of disability as well as members from national human rights institutions.

Project with India's National Human Rights Commission

In June 2005, the Commission sent a mission to India to wrap up the bilateral project with that country's National Human Rights Commission. Officials also attended the National Conference on Disability in New Delhi. A human rights training manual was developed through a partnership of young lawyers and human rights experts. This manual is being used to encourage the development of human rights curricula in law schools throughout India. It will also be posted on the Internet as part of a strategy to raise awareness of the human rights of persons with disabilities. The end of the project was marked by a successful National Conference at which copies of the manual were distributed.

Policy on Alcohol and Drug Testing

The Commission is revising its Policy on Alcohol and Drug Testing implemented in 2002. A revised policy, to be issued in 2006, will incorporate recent jurisprudence on this issue.

Federally Sentenced Women

The Commission continues to work with Correctional Service Canada to follow up on the implementation of the 19 recommendations proposed in the Commission's report *Protecting Their Rights: A Systemic Review of Human Rights in Correctional Services for Federally Sentenced Women*, released in January 2004. The recommendations called for action in the areas of risk and need assessment, safe and humane custody and supervision, rehabilitation and reintegration programming, and mechanisms for redress.

Strategic Initiatives

Purpose and Mandate

A primary objective of human rights legislation is to change persistent patterns of inequality and identify emerging human rights issues. In 2004, the Commission set up a proactive initiatives team which has now been integrated into the new Strategic Initiatives Branch. Its role is to lead the Commission in undertaking non-complaints-based projects aimed at resolving key human rights issues and promoting systemic change.

Last year's annual report outlined three special projects selected for study. We are pleased to report on progress made with all three projects.

No Answer

The Government of Canada is failing to adequately accommodate the needs of Canadians who, as a result of a disability, cannot use the regular government telephone system. That was the main finding of *No Answer*, a report issued by the Commission in July 2005 on how well the government is living up to its obligations to provide accessible telephone services to people who are Deaf, deafened, hard of hearing or have a speech impairment.

The study found that only 50% of federal departments and agencies list TTY (teletypewriter) numbers and, when tested, only one third of these numbers were operational. The Commission recommended that the government implement a comprehensive strategy, including consideration of new technology, to resolve this problem in accordance with its legal obligation to accommodate the needs of persons with disabilities.

The government's response has been very encouraging. Numerous departments and agencies have advised the Commission of their plans to ensure their system works properly. The Treasury Board indicated its commitment to implementing the Commission's recommendations. The Board views *No Answer* as a useful case study in how to deal with broader issues of accessibility to federal programs and services. As a result, early in 2006, the Commission and the Treasury Board signed a Memorandum of Understanding which commits the two organizations to work together to quickly resolve the TTY issue, including consultations with representatives of the people who use TTYs, and to collaborate on other accessibility issues.

A Matter of Rights

In a report entitled *A Matter of Rights* issued in October 2005, the Commission called on Parliament to repeal section 67 of the *Canadian Human Rights Act*, a provision which denies First Nations people living on reserves access to the same human rights complaint redress system available to other people in Canada.

Human rights legislation, which includes provisions for the redress of human rights complaints, has been enacted in Canada at the federal, provincial and territorial levels. While issues of effectiveness and access remain, generally, any Canadian who believes that they have been the victim of discrimination can file a complaint with a human rights commission or tribunal. Any Canadian, that is, except those who happen to be a member of a First Nation living on lands governed under the *Indian Act*.

The report recommends that Parliament take immediate action to repeal section 67 while putting in place appropriate measures to ensure that First Nations and their citizens have access to a human rights mechanism that takes into account their particular needs, circumstances and unique constitutional status.

The Commission, consistent with its overall approach to human rights dispute resolution discussed elsewhere in the Report, also recommends that, to the maximum extent possible, human rights complaints should be resolved at the First Nation level, using community based systems that could include traditional dispute resolution approaches.

The Commission will work with the First Nations people to properly prepare for the introduction of new human rights protections which will reflect the particular needs and environment of this community.

Consultations with Parliamentarians of all parties were positive. The Commission will continue to pursue this issue and is hopeful that the new Parliament will take early action.

Hate on the Internet

In December 2005, the Commission convened a conference of experts and government officials from Canada, the United States and abroad to discuss how civil society, governments and the Commission could network with each other and coordinate their efforts to combat hate on the Internet.

Entitled *A Serious Threat*, the conference brought together a select group of specialists including Justice officials, police forces, human rights specialists, non-governmental organizations, Internet providers and academics. The conference looked at issues such as the criminal aspects of hate, self-regulation by Internet providers, the jurisprudence underpinning section 13 of the *Canadian Human Rights Act* which prohibits the electronic transmission of hate messages, human rights education and international developments.

The Commission will be publishing the conference proceedings and posting them on its website. It is also planning a strategy to follow up on the discussions held at the conference.

Current and Future Initiatives

During the year the Commission initiated a study on the availability of TTY service in the federally regulated private sector and the availability of government publications in alternative formats, such as braille and large print, accessible to people who are blind or visually impaired.

The Commission will continue to develop its capacity to deal with emerging and broad systemic issues. Other studies will be identified through a combination of information gathered from monitoring the investigation of complaints, results from environmental scans, stakeholder consultations and key events which may arise which negatively impact on the advancement of human rights in this country.

Included in the Commission's plans for 2006 is an examination of issues surrounding barrier removal for persons with disabilities in the workplace, and the situation of visible minorities in the federal public service.

Public Information

The Commission promotes a better understanding of its mandate, roles and activities by developing and conducting information programs across the country. The Commission's website is a key communications tool for reaching Canadians and employer organizations. As the website has been developed and enhanced, it has become an increasingly important source of information for the public.

In 2005, the Commission welcomed 720,612 visitors on its website, more than double the number that visited in 2004. This increased use of the Commission's website, through which the public can obtain a wide range of information about human rights and the Commission's activities, has contributed to reducing the number of telephone inquiries and requests for publications received.

SERVING CANADIANS	2004	2005
Website visitors	339,095	720,612
Publications distributed	71,433	44,848
Telephone inquiries	14,194	11,142*
E-mail inquiries	5,496	6,336

* Telephone inquiries to HQ reception only.

MODERN MANAGEMENT: OUR COMMITMENT TO ACCOUNTABILITY

During 2005, the Commission continued to progress in its commitment to sound management on a number of fronts. Following are this year's highlights in some key areas of the federal government's Management Accountability Framework.

Learning, Innovation and Change Management

The Commission's corporate culture includes continuous improvement and learning as core values. This is essential to fostering innovation across the organization.

A Learning Framework and Policy along with a two-year Action Plan will be finalized by March 2006 and a Learning Advisory Committee has been established to oversee its implementation. Individual learning plans in support of corporate goals and career development are now commonplace within the organization. Careful planning, investing, evaluation and reporting on progress are critical components of this framework.

With the development of employee knowledge and skills throughout all functions and staff ranks, the Commission is dedicated to helping its workforce achieve peak performance while assisting the organization deliver better results.

Performance Measurement

The Commission has developed a set of operational performance reports that together constitute a kind of “dashboard” for when the organization is on track or beginning to veer from result targets. Performance data is reviewed on a regular basis by both senior officials and Commissioners and forms the basis of the Commission’s report to Parliament. Work continues on developing a set of outcome measures to assess the impact of the Commission’s work more broadly. This is an important element in our efforts to build an organization where continuous improvement is embedded in our culture, and one which is crucial in our capacity to achieve sustainable results.

People

The Commission had key components in place when sweeping legislative changes to the way the federal government manages human resources came into force in December 2005. For example:

- The Commission had already adopted an Informal Conflict Management System as an additional tool in its kit for early conflict management and resolution.
- Updated human resources sub-delegations were put in place in accordance with the new direct authorities vested with deputy or agency heads; training will be offered in the next reporting period as a pre-condition to the exercise of delegated authority.
- Quarterly Labour Management Consultation Committee meetings provide a forum for discussion of human resources issues with the Commission’s three bargaining agents.
- A new staffing regime was put in place, but new flexibilities will require open and transparent human resources planning related to business planning.

In addition, the Commission continues to foster diversity in its workforce and respect for the two official languages.

- All designated groups were adequately represented in the Commission’s workforce, either meeting or exceeding the Commission’s employment equity targets overall and in all categories. The Commission’s targets are set by

the Public Service Human Resources Management Agency of Canada on the basis of 2001 Census data, and reflect the categories of employment in our workforce.

- As of December 31, 2005, the Commission had 185 employees, of whom

64.9% were women against a target of 60.9%

12.4% were persons with disabilities against a target of 3.4%

10.3% were visible minorities against a target of 8.7%


3.2% were Aboriginal people against a target of 2.5%

Notwithstanding these results, employment equity considerations continue to be a priority in all human resource practices as the Commission continuously strives to increase its representation of designated groups beyond basic levels.

- 73.5% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 23.8% were English essential, and 1.6% were either English or French.
- 52.4% of employees said their mother tongue was English and 47.6% French.
- Staff turnover remains at an appropriate level of 9.4%.

Stewardship

A financial management audit conducted by Progestics International in 2003 demonstrated that the Commission has an effective system in place. Attention to cost inputs, including cost-per-case analysis, has paid dividends. The Commission shifted process improvements to the less costly early resolution stages of a human rights case where service is both effective and timely. An executive-level committee oversees all contracts over \$10,000.

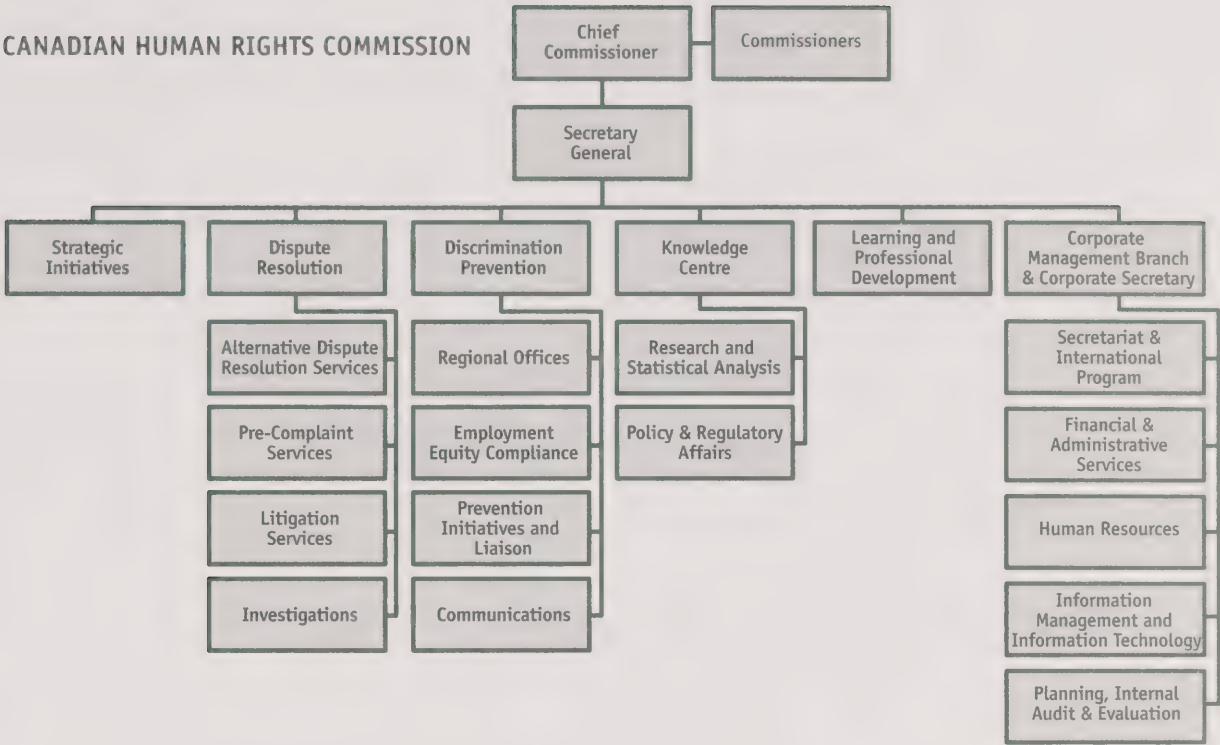


Another facet of stewardship is the management of the Commission's information holdings. The Commission, with support from Public Works and Government Services, has launched a major initiative to modernize its electronic records and documents management system. The system's capacity to also accommodate new business applications for human rights cases and employment equity audits remains uncertain due to cost implications.

Risk Management

As outlined in last year's annual report, work on a risk profile and framework was completed. The Commission's Audit and Evaluation Committee, chaired by the Chief Commissioner, approved the Commission's risk-based, three-year audit and evaluation plan. Audit reports are posted on the Commission's website.

ORGANIZATIONAL CHART



MEMBERS OF THE COMMISSION

Mary M. Gusella, Chief Commissioner

Kelly Russ, Commissioner – British Columbia

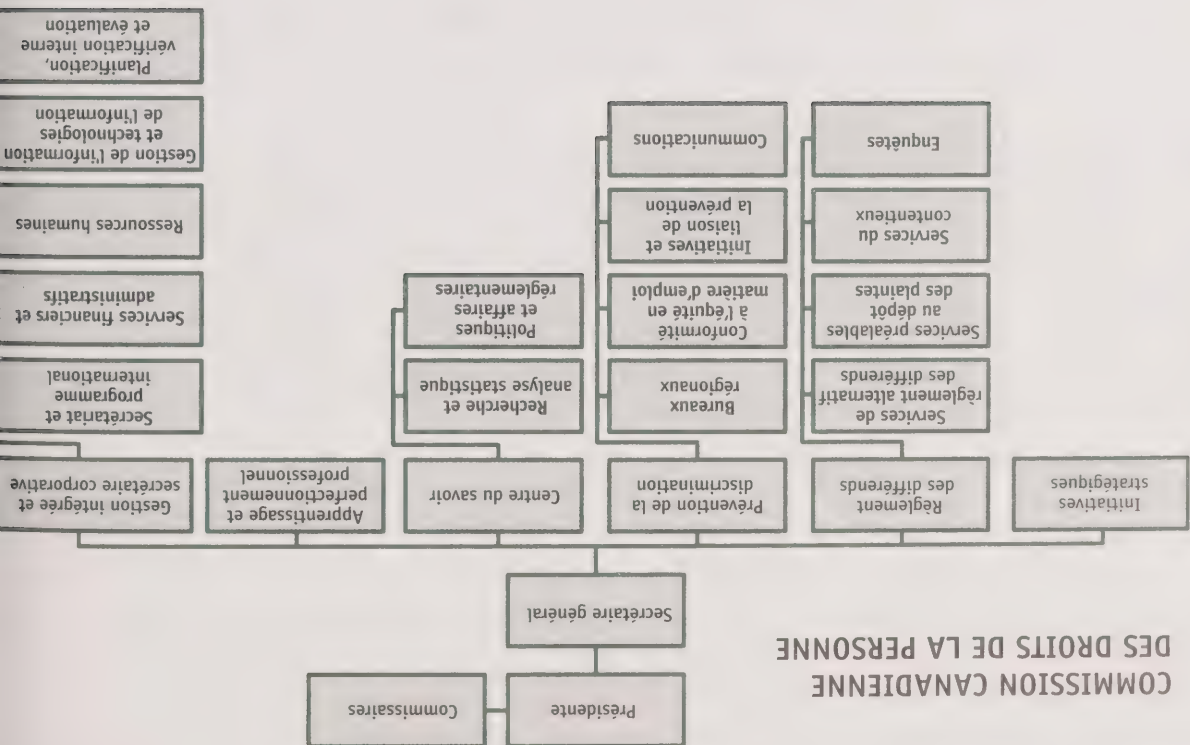
Aimable Ndejuru, Commissioner – Quebec

Carol McDonald, Commissioner – Newfoundland and Labrador

Harish Chand Jain, Commissioner – Ontario

ORGANIGRAMME

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



MEMBRES DE LA COMMISSION

Mary M. Gusella, présidente

Kelly Russ, commissaire – Colombie-Britannique

Aimable Ndejuru, commissaire – Québec

Carol McDonald, commissaire – Terre-Neuve-et-Labrador

Harish Chand Jain, commissaire – Ontario

Une vérification de la gestion financière effectuée par Progestics International en 2003 a révélé que la Commission disposait de systèmes efficaces. L'attention accordée au coût des intrants, incluant une analyse du coût par cas, a porté fruit. La Commission a fait porter les améliorations de processus sur les stades de résolution préliminaire, moins onéreux, et pour lesquels le service peut être offert de manière prompte et efficace. Un comité de la haute direction revoit pour sa part tous les contrats de plus de 10 000 \$.

La gestion des fonds de renseignements constitue un autre aspect de la fonction de gérance de la Commission. Celle-ci, avec le soutien de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, a lancé une initiative d'inversement en vue de moderniser ses documents électroniques et son système de gestion des documents. La capacité du système de se prêter à de nouvelles applications de gestion, qui permettraient d'intégrer les dossiers relatifs aux droits de la personne et les vérifications de l'équité en matière d'emploi, demeure toutefois incertaine en raison des coûts qui s'y rattachent.

Gestion du risque

Comme il a été souligné dans le Rapport annuel de l'an dernier, le travail sur le profil et le cadre de gestion des risques est terminé. Le Comité de vérification et d'évaluation de la Commission, dirigé par la présidente, a approuvé le plan triennal de vérification et d'évaluation de la Commission fondé sur le risque. Les rapports de vérification sont affichés dans le site Web.

- Les réunions trimestrielles du Comité de consultation patronale-syndicale servent de tribune pour discuter des questions relatives aux ressources humaines avec les trois agents de négociation de la Commission.
 - Un nouveau régime de dotation a été établi, mais les nouveaux assouplissements exigent une planification des ressources humaines transparente et ouverte reliée à la planification organisationnelle.
- En outre, la Commission continue de favoriser la diversité de son effectif et le respect des deux langues officielles.

- Tous les groupes désignés étaient adéquatement représentés dans l'effectif de la Commission et respectaient ou dépassaient les cibles d'ensemble de la Commission pour l'équité en matière d'emploi, dans toutes les catégories. Les cibles de la Commission sont établies par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada qui se fonde sur les données du recensement de 2001 et tiennent compte des catégories d'emploi de notre effectif.
- Au 31 décembre 2005, la Commission comptait 185 employés, dont :

64,9 % étaient des femmes, la cible étant de 60,9 %
12,4 % étaient des personnes handicapées, la cible étant 3,4 %
10,3 % étaient des membres des minorités visibles, la cible étant de 8,7 %
3,2 % étaient des Autochtones, la cible étant de 2,5 %

- Malgré ces résultats, les questions d'équité en matière d'emploi demeurent une priorité dans toutes les pratiques relatives aux ressources humaines et la Commission s'efforce continuellement d'accroître la représentation des groupes désignés au-delà des niveaux de base.
- 73,5 % des postes de la Commission étaient désignés « bilingues, nomination impérative », 23,8 % étaient désignés « anglais essentiel » et 1,6 % étaient désignés soit « anglais », soit « français ».
 - 52,4 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 47,6 % ont indiqué le français.
 - Le roulement du personnel reste à un niveau approprié de 9,4 %.

La Commission disposait des éléments essentiels nécessaires lorsque sont entrés en vigueur, en décembre 2005, des changements législatifs majeurs dans la gestion des ressources humaines de l'administration fédérale. À titre d'exemple :

- La Commission avait déjà adopté un système de gestion informelle des conflits, un outil supplémentaire pour la gestion et la résolution hâtives des conflits.
- Des sous-délégations à jour des ressources humaines ont été adoptées, conformément aux nouveaux pouvoirs directs conférés aux sous-ministres ou aux administrateurs généraux; une formation sera offerte au cours de la prochaine période de rapport comme condition préalable à l'exercice des pouvoirs délégués.

Effectif

La Commission a élaboré une série de rapports opérationnels du rendement qui, ensemble, constituent une sorte de « tableau de bord » servant à déterminer si l'organisation est dans la bonne voie ou si elle s'écarte des cibles établies. Les données sur le rendement sont revues périodiquement par les cadres supérieurs et les commissaires et elles forment la base du rapport que présente la Commission au Parlement. Le travail se poursuit sur l'établissement d'une série de mesures des résultats pour évaluer les effets plus larges du travail de la Commission. Il s'agit d'un élément important des efforts que nous déployons pour bâtir une organisation où l'amélioration continue est intégrée dans notre culture de même qu'un élément essentiel de notre capacité d'atteindre des résultats durables.

Mesure du rendement

Un cadre et une politique d'apprentissage, assortis d'un plan d'action sur deux ans, seront terminés à la fin de mars 2006 et un comité consultatif de l'apprentissage a été établi pour en superviser la mise en œuvre. Les plans d'apprentissage individuels, appuyant les objectifs de l'organisation, et le perfectionnement professionnel sont désormais des éléments bien établis dans celle-ci. La planification soignée, l'investissement, l'évaluation et la production de rapports sur les progrès réalisés figurent pour leur part au nombre des éléments essentiels de ce cadre de travail. Grâce au développement des connaissances et des compétences des employés pour toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques, la Commission vise à aider son effectif à atteindre un rendement optimal, tout en aidant l'organisation à livrer de meilleurs résultats.

La Commission favorise une meilleure compréhension de son mandat, de ses rôles et de ses activités en établissant et en dirigeant des programmes d'information à l'échelle du pays. Le site Web de la Commission est un outil de communications clé qui permet de rejoindre les Canadiens et les organisations des employeurs. Au fur et à mesure que le site Web a été élaboré et amélioré, il est devenu une source de plus en plus importante d'information pour le public.

En 2005, la Commission a accueilli 720 612 visites dans son site Web, soit plus du double de visites qu'en 2004. L'utilisation accrue de ce site, dans lequel le public peut obtenir une vaste gamme d'information sur les droits de la personne et sur les activités de la Commission, a contribué à réduire le nombre de demandes de renseignements téléphoniques et de demandes de publications reçues.

AU SERVICE DES CANADIENS			2004	2005
Visites du site Web			339 095	720 612
Publications distribuées			71 433	44 848
Demandes de renseignements téléphoniques			14 194	11 142*
Demandes de renseignements par courriel			5 496	6 336

* Demandes de renseignements téléphoniques à la réception du bureau national seulement.

GESTION MODERNE ET ENGAGEMENT À RENDRE COMPTE

Tout au long de 2005, la Commission a poursuivi son engagement à l'égard d'une gestion saine sur plusieurs fronts. Voici les faits saillants de cette année dans quelques domaines clés du Cadre de responsabilisation de gestion de l'administration fédérale.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

La culture organisationnelle de la Commission compte parmi ses valeurs fondamentales l'amélioration et l'apprentissage continus. Ces valeurs sont essentielles pour faciliter l'innovation à l'échelle de l'organisation.

Les consultations avec les parlementaires de tous les partis ont été fructueuses. La Commission continuera de faire progresser ce dossier et elle espère que le nouveau Parlement agira rapidement en la matière.

Haine sur Internet

En décembre 2005, la Commission a organisé une conférence d'experts et de représentants gouvernementaux du Canada, des États-Unis et de l'étranger pour discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble en réseau afin de coordonner leurs efforts pour lutter contre la haine sur Internet.

La conférence, intitulée *Une menace grave*, a permis de rassembler un groupe de spécialistes très sur le volet, incluant des fonctionnaires juridiques, des membres des forces policières, des spécialistes des droits de la personne, des organisations non gouvernementales, des fournisseurs d'Internet et des membres du milieu universitaire. Les participants à la conférence se sont penchés sur des questions telles que les aspects criminels de la haine, l'autoréglementation par les fournisseurs d'Internet, la jurisprudence soutenant l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui interdit la transmission électronique de messages haineux, ainsi que l'éducation sur les droits de la personne et les développements internationaux.

La Commission publiera le compte rendu de la conférence et l'affichera dans son site Web. Elle prévoit également une stratégie pour assurer le suivi des discussions qui ont eu cours à la conférence.

Initiatives actuelles et futures

Au cours de l'année, la Commission a lancé une étude sur la disponibilité du service d'appareils téléscripteurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale et sur la disponibilité de publications gouvernementales dans des médias substitués, notamment en braille et en gros caractères, accessibles aux personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

La Commission continuera de renforcer sa capacité de traiter les questions systémiques nouvelles et élargies. D'autres études seront effectuées à la lumière de l'information recueillie suivant l'analyse des plaintes, dans les résultats des analyses de la conjoncture, les consultations auprès des intervenants et l'analyse des événements clés qui peuvent survenir et qui ont un effet négatif sur les progrès des droits de la personne au pays.

Les plans de la Commission incluent pour 2006 l'examen des questions entourant l'élimination des obstacles pour les personnes handicapées dans le milieu de travail et l'examen de la situation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale.



Une question de droits

et services de l'administration fédérale. Par conséquent, au début de 2006, la Commission et le Conseil du Trésor ont signé un protocole d'entente dans lequel les deux organisations s'engagent à travailler ensemble à résoudre rapidement la question des ATS, notamment en tenant des consultations auprès des représentants des personnes qui utilisent les systèmes d'ATS et en collaborant à d'autres questions liées à l'accessibilité.

Dans le rapport intitulé *Une question de droits*, publié en octobre 2005, la Commission demandait au Parlement d'abroger l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, une disposition qui a pour effet de refuser aux membres des Premières nations qui vivent dans des réserves l'accès au même système de présentation d'une plainte en matière de droits de la personne que celui offert aux autres Canadiens.

Au Canada, des lois ont été adoptées par le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, lesquelles prévoient des mécanismes de recours pour les plaintes en matière de droits de la personne. Bien qu'il existe encore certains problèmes sur les plans de l'efficacité et de l'accessibilité, en principe, tout citoyen canadien qui considère avoir été victime de discrimination peut déposer une plainte auprès d'une commission ou d'un tribunal chargé des droits de la personne. Tout citoyen canadien sauf, précisons-le, une personne qui est membre d'une Première nation et qui vit sur des terres administrées en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

Le rapport recommande que le Parlement agisse immédiatement afin d'abroger l'article 67 et adopte les mesures nécessaires pour garantir que les Premières nations et leurs citoyens aient accès à un mécanisme de droits de la personne qui tienne compte de leurs besoins particuliers, de leur situation et de leur statut constitutionnel unique.

Conformément à l'approche générale qu'elle suit pour le règlement des différends en matière de droits de la personne, tel que décrit plus haut dans le rapport, la Commission recommande aussi que dans la plus grande mesure possible, les plaintes en matière de droits de la personne soient résolues au niveau de la Première nation, en utilisant les systèmes propres à la collectivité, qui peuvent comprendre des approches traditionnelles de résolution des différends.

La Commission collaborera avec les membres des Premières nations afin de préparer adéquatement l'introduction de nouvelles mesures de protection des droits de la personne tenant compte de la situation et des besoins particuliers de ces collectivités.

La réponse du gouvernement a été très encourageante. Plusieurs ministères et organismes ont indiqué à la Commission qu'ils préoyaient faire en sorte que leur système fonctionne adéquatement. Le Conseil du Trésor a confirmé son engagement à mettre en œuvre les recommandations de la Commission. Le Conseil considère que *Il n'y a pas de service* est une étude de cas utile sur la façon de traiter les questions plus larges de l'accessibilité aux programmes

l'étude a révélé que seulement 50 % des ministères et organismes fédéraux publient des numéros d'ATS (appareil téléscripteur) et, lorsque ces derniers ont été mis à l'essai, seulement le tiers étaient opérationnels. La Commission a recommandé que le gouvernement mette en œuvre une stratégie globale et qu'il envisage de mettre en place une nouvelle technologie afin de résoudre ce problème conformément à son obligation légale de répondre aux besoins des personnes handicapées.

Le gouvernement du Canada ne répond pas adéquatement aux besoins des Canadiens qui, en raison d'une déficience, ne peuvent utiliser son système téléphonique ordinaire. C'était là la principale constatation du rapport *Il n'y a pas de service*, publié par la Commission en juillet 2005, concernant la mesure dans laquelle le gouvernement s'acquitte de ses obligations de dispenser des services téléphoniques accessibles aux personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole.

Il n'y a pas de service

L'un des premiers objectifs de la législation sur les droits de la personne consiste à modifier les modèles ancrés d'inégalité et à cerner les nouvelles questions qui se posent relativement aux droits de la personne. En 2004, la Commission a établi une équipe des mesures proactives qui a maintenant été intégrée dans la nouvelle Direction des initiatives stratégiques. Son rôle consistera à aiguiller la Commission sur des projets non axés sur les plaintes et visant à résoudre des questions clés en matière de droits de la personne ainsi qu'à promouvoir des changements systémiques.

Le Rapport annuel de l'an dernier mettait en relief trois projets spécialement sélectionnés pour étude. Nous sommes heureux de rendre compte des résultats atteints pour chacun d'eux.

Objet et mandat

Initiatives stratégiques

risque et des besoins, de la garde et de la supervision sûre et humaine, des programmes de réinsertion et des mécanismes de recours.

Voici quelques exemples de travaux relatifs à l'élaboration des politiques et au suivi de projets dont se charge le Centre du savoir.

Convention internationale au sujet des droits des personnes handicapées
La Commission a participé à des consultations et a assisté aux séances du comité spécial chargé d'élaborer une convention internationale globale et intégrée pour la protection et la promotion des droits et de la dignité des personnes handicapées. La convention proposée de l'ONU est l'un des plus importants projets touchant les personnes handicapées entrepris par la communauté internationale. Le projet rassemble un large éventail de dirigeants des milieux universitaires et communautaires actifs dans le domaine des personnes handicapées, ainsi que des membres d'institutions nationales des droits de la personne.

Projet en relation avec la Commission nationale des droits de la

personne de l'Inde

En juin 2005, la Commission a dépêché une mission en Inde pour parachever un projet bilatéral avec la Commission nationale des droits de la personne de ce pays. Les fonctionnaires ont également assisté à la Conférence nationale sur les personnes handicapées, à New Delhi. Un manuel de formation sur les droits de la personne a été élaboré dans le cadre d'un partenariat de jeunes avocats et d'experts en droits de la personne. Ce manuel sert à faciliter l'élaboration d'un programme sur les droits de la personne dans les écoles de droit de toute l'Inde. Il sera également publié sur Internet dans le cadre d'une stratégie de sensibilisation aux droits des personnes handicapées. La fin du projet a été marquée par une conférence nationale couronnée de succès au cours de laquelle des exemplaires du manuel ont été distribués.

Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool

La Commission révise sa Politique sur le dépistage des drogues et de l'alcool mise en oeuvre en 2002. La politique révisée, qui doit être publiée en 2006, intégrera la jurisprudence récente sur cette question.

Femmes purgeant une peine de ressort fédéral

La Commission poursuit la collaboration avec le Service correctionnel du Canada aux fins du suivi des 19 recommandations proposées dans le rapport de la Commission intitulé *Protégeons leurs droits – Examen systématique des droits de la personne dans les services correctionnels destinés aux femmes purgeant une peine de ressort fédéral*, publié en janvier 2004. Il y était recommandé de prendre des mesures dans les domaines de l'évaluation du

Le Centre du savoir

But du Centre

La Commission a établi un Centre du savoir en réponse à l'obligation, énoncée dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, de favoriser l'avancement des droits de la personne et des libertés. Le Centre du savoir coordonne la production de connaissances au sujet des droits de la personne et des libertés, afin de réaliser plus à fond le mandat que la *Loi* confie à la Commission d'effectuer des recherches et des études.

Le Centre effectue de la recherche, élabore des politiques, donne des avis juridiques internes et recueille et analyse les statistiques à l'appui de la recherche, de l'élaboration de politiques et du processus décisionnel de la gestion. Le Centre assume également la responsabilité des affaires réglementaires, qui incluent l'élaboration de règlements et de lignes directrices relativement à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La bibliothèque de la Commission fait également partie du Centre du savoir.

Projets de recherche

Ces projets rassembleront des spécialistes de la Commission et des experts en droits de la personne qui guideront le travail de la Commission et informeront les employeurs, les fournisseurs de services, les syndicats, les groupes de défense d'intérêts, les intervenants et le public canadien sur les questions relatives aux droits de la personne. En 2005, le Centre du savoir a commencé à définir un cadre de travail pour orienter ses activités de recherche et établir ses priorités pour 2006. À titre d'exemple, le plan d'action de la Commission, « Perspectives d'avenir », recommande la publication d'un rapport périodique sur l'état des droits de la personne au Canada, une proposition qu'ont appuyée sans réserve les intervenants. Cette initiative exigera beaucoup de recherche, notamment l'établissement d'indicateurs en matière de droits de la personne, pour permettre d'évaluer les progrès. Ce type de projet sera réalisé par le Centre du savoir et fera l'objet de consultations permanentes auprès des intervenants.

Pour que les ressources de prévention soient déployées là où elles seront les plus efficaces, le Programme de prévention de la discrimination est une large initiative faisant intervenir toutes les régions du Canada. À l'appui des priorités du Programme, les bureaux régionaux de la Commission stimulent les relations de travail avec de nombreux organismes et groupes comme les employeurs des secteurs privé et public, les syndicats, les conseils fédéraux, les collectivités des Premières nations et diverses associations représentant les minorités visibles et les personnes handicapées. En plus des initiatives de formation, le Programme traite un éventail de questions comme la discrimination raciale, la haine sur Internet, les milieux de travail exempts de racisme et la conception d'installations sans obstacles. Une collaboration étroite entre le personnel régional et les intervenants des diverses régions aide la Commission à dégager les enjeux qui sont pertinents à l'échelle du pays.

Des résultats prometteurs

Les résultats préliminaires sont prometteurs. Après seulement un an, il est déjà manifeste que la Commission reçoit moins de plaintes provenant des organisations qui participent activement à sa stratégie de prévention. La Commission suivra de près l'incidence de cette mesure.

Un engagement croissant

L'engagement des employeurs à travailler main dans la main avec la Commission à mettre en œuvre les pratiques et les politiques qui peuvent permettre de résoudre les différends relatifs aux droits de la personne est la première étape pour instaurer des milieux de travail ouverts à la diversité. Les employeurs participent de manière croissante et les négociations sont en cours avec plusieurs, lesquelles devraient aboutir à la signature de nouveaux protocoles d'entente au cours de la prochaine année. À mesure que la Commission intensifie ses efforts dans ce domaine, plus d'outils et de ressources seront disponibles électroniquement et ils seront alors facilement accessibles à tous les employeurs, les syndicats et les autres intervenants intéressés à instaurer un environnement exempt de discrimination.

Pourquoi signer un protocole d'entente?

En signant un protocole d'entente, ces employeurs se sont engagés officiellement dans une relation de travail avec la Commission. Dans un premier temps, la Commission les aide à déterminer les secteurs ou les questions problématiques touchant les droits de la personne dans leur milieu de travail. Ensuite, elle leur donne les outils nécessaires pour lutter contre les sources connues de discrimination et les appuie dans leurs efforts pour adopter des approches adéquates et des mécanismes de recours interne efficaces.

Les solutions peuvent comprendre une aide relativement à la formulation, à la révision et à la mise en œuvre de politiques dans le milieu de travail qui respectent des normes et des mesures correctives définies; le partage de pratiques exemplaires au moyen de la formation et de l'information sur les droits de la personne; et l'établissement de divers documents tels que des études de cas, des exposés, des affiches et des outils didactiques interactifs qui aident à prévenir les abus en matière de droits de la personne. La formation peut couvrir une vaste gamme de questions touchant les droits de la personne, allant de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au harcèlement, en passant par les techniques d'enquêtes. Des manuels de formation ont été élaborés sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et contre le harcèlement. L'an prochain, un programme de formation des formateurs sera élaboré.

Dans le cadre de ses rapports de travail officiels avec l'Association des cadres de la fonction publique du Canada, la Commission a dirigé deux séances de formation pilotes sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, à Ottawa et à Montréal, auxquelles ont pu participer les autres cadres de partout au Canada par vidéoconférence. Voici le commentaire de l'un des participants :

« Cette séance a été extraordinaire. J'ai recommandé à mon organisation d'organiser une telle séance ou un cours de formation ici pour nos cadres. Je crois savoir que l'APEX envisage de tenir compte des intolérances au milieu ou des environnements exempts d'odeurs. Je me réjouis à cette idée et j'aimerais vous mettre en communication avec d'autres personnes qui partagent mon enthousiasme. »

Programme de prévention de la discrimination

Le mandat en matière de prévention

Le Programme de prévention de la discrimination a été lancé en 2004, avec pour mandat précis de collaborer avec les employeurs afin de prévenir la discrimination et d'établir des stratégies pour résoudre les plaintes de façon efficace et rapide. Le Programme met en valeur les droits de la personne en obtenant la participation d'intervenants clés pour prévenir la discrimination dans les lieux de travail et les centres de services, de même qu'en augmentant la sensibilisation du public, sa compréhension et son acceptation de ces questions. Ayant intégré des méthodes plus efficaces dans un nouveau modèle de résolution globale des conflits, la Commission est en mesure de canaliser davantage de ressources et d'énergie dans ces types de mesures correctives, ce qui lui permet de s'acquitter intégralement du mandat que lui confère la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Depuis cette année, le Programme relève de la nouvelle Direction de la prévention de la discrimination, qui inclut le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, les bureaux régionaux et le service des communications. Pour faciliter la collecte de renseignements relatifs aux tendances et aux modèles qui se dessinent dans les plaintes, les agents de la Direction sont étroitement intégrés aux activités des autres directions de la Commission. Cette façon de faire permet à la Commission de concentrer et de coordonner son travail dans les domaines de la prévention, de la conformité et du partage de l'information d'une toute nouvelle manière.

Le Programme est maintenant bien ancré

Le Programme de prévention de la discrimination est bien ancré et connaît une croissance considérable puisque de plus en plus d'employeurs adoptent une approche préventive comme élément de leur stratégie générale en matière de droits de la personne. À ce jour, les 7 organisations suivantes, qui comptent un effectif total de 167 000 personnes, ont signé un protocole d'entente :

- Les Forces canadiennes
- La Gendarmerie royale du Canada
- La Banque nationale du Canada
- West Jet Airlines
- L'Agence des services frontaliers du Canada
- La Société canadienne des postes
- Servisair / GlobeGround Inc.

Figure 24 Employeurs et employés, par secteur, visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et faisant l'objet ou ayant fait l'objet d'une vérification

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	VISÉS PAR LA LOI	Employeurs Employés	VERIFICATION TERMINÉE OU EN COURS*
Secteur privé	Banques	21	184 344	15
	Communications	89	219 050	29
	Transports	321	189 052	87
	Autres	65	58 541	26
	Fonction publique fédérale	73	165 856	67
				157 153
				(au 31 mars 2005)
				19
			146 490	11
				126 082
				(au 31 mars 2005)
				588
			963 333	235
				730 971
				TOTAL

* Le nombre d'employeurs dont la vérification est terminée ou en cours diffère de celui de la figure 21 parce qu'il n'englobe que les employeurs visés par la Loi à la date indiquée dans la marge de gauche.

FAIRE PROGRESSER LES DROITS DE LA PERSONNE ET LES LIBERTÉS

Aperçu

L'un des quatre rôles importants que la Loi canadienne sur les droits de la personne confère à la Commission a trait à la mise en place de mesures correctives efficaces par l'entremise d'un processus de plaintes juste; les trois autres rôles se rapportent à l'avancement des droits de la personne et des libertés. La Commission s'acquitte de ce dernier mandat de la manière suivante :

- le Programme de prévention de la discrimination agit auprès des employeurs pour prévenir la discrimination avant qu'elle ne se produise;
- le Centre du savoir effectue de la recherche et des études;
- la Direction des initiatives stratégiques suit les questions nouvelles et lutte contre la discrimination systémique;
- la fonction des communications favorise une meilleure compréhension des rôles et des activités de la Commission à l'échelle du pays.

Figure 23 Employeurs en conformité

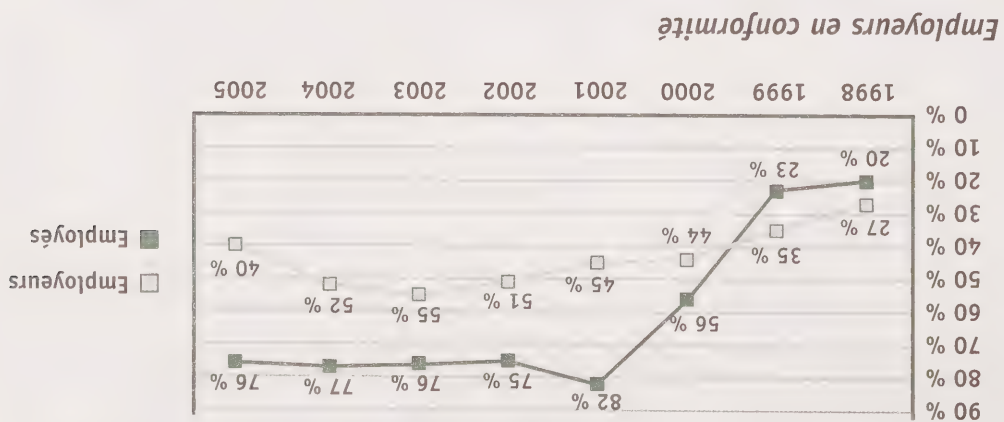
SITUATION DES EMPLOYEURS					Total cumulatif 1998-2005				
1998 à 2003	2003	2004	2005						
En conformité	74	40	44	16	174				
En conformité après la notification d'un ordre	23	0	0	0	23				
En conformité après le renvoi du cas au Tribunal par la Commission ou l'employeur*	8	0	0	0	8				
Nombre total d'employeurs en conformité	105	40	44	16	205				

* Tous ces employeurs se sont conformés avant l'instruction au Tribunal.

Profil des employeurs visés par la Loi

La figure 24 indique le nombre d'employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le nombre d'employés dans chaque secteur, y compris ceux qui ont fait ou font présentement l'objet d'une vérification. Elle indique également que les vérifications de la Commission portent surtout sur des employeurs plus importants qui présentent le plus fort potentiel de progrès en ce qui a trait à l'emploi de membres des groupes désignés. Le secteur des banques (où 71 % des employés sont visés par les vérifications effectuées) compte en moyenne 9 000 employés par entreprise, tandis qu'à l'inverse, le secteur des transports (où 27 % des employés ont fait l'objet d'une vérification) compte en moyenne 277 employés par entreprise.

Figure 22 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les vérifications



En 2005, la Commission s'est efforcée de terminer les vérifications déjà amorcées. Au cours de l'année, elle a relevé 16 employeurs en conformité, un chiffre inférieur à celui de l'année précédente qui s'établissait à 44. Les résultats de 2004 reflétaient les résultats de deux projets pilotes, le premier mené auprès de petits employeurs du secteur privé et l'autre auprès d'employeurs du secteur public comptant moins de 100 employés, qui ont été trouvés en conformité.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la Commission a entrepris un examen de ses méthodes de vérification, adopté un nouveau mécanisme de responsabilisation plus rigoureux de même que simplifié ses procédures. Ce travail devrait être terminé en 2006, avec pour effet d'accélérer les vérifications futures.

La figure 23 montre que 205 employeurs ont été déclarés en conformité avec la Loi depuis 1998. On y constate également que la Commission n'a notifié aucun ordre au cours des trois dernières années, toutes les mesures d'application ayant été prises dans les premières années du Programme, la plus récente remontant à 2002.

État des vérifications

La figure 21 indique le nombre de vérifications réalisées à ce jour aux termes de la Loi sur l'équité d'emploi et le nombre de vérifications qui doivent être achevées.

Figure 21 État des vérifications au 31 décembre 2005

Situation des employeurs		Nombre d'organisations	
VÉRIFICATIONS TERMINÉES ET EN COURS			
Employeurs en conformité		205	
Vérifications annulées		41	
Employeurs faisant l'objet d'une vérification		38	
Nombre total d'employeurs vérifiés ou en cours de vérification		284	
VÉRIFICATIONS RESTANTES			
Employeurs comptant plus de 500 employés		63	
Employeurs comptant de 100 à 500 employés		290	

Employeurs et employés visés par les vérifications

La figure 22 indique que 40 % des 588 employeurs actuellement visés par la Loi ont fait ou font présentement l'objet d'une vérification. Ce pourcentage est inférieur à celui des années précédentes pour deux raisons : le nombre de nouveaux employeurs visés par la Loi a augmenté et les employeurs qui ne sont plus visés par la Loi, mais qui ont fait l'objet d'une vérification, ont été rayés de la liste des employeurs visés par la Loi. Cependant, les employeurs ayant fait l'objet d'une vérification, ou en cours de vérification, représentent sensiblement le même pourcentage de la main-d'œuvre, soit 76 %, en raison des nouvelles vérifications amorcées en 2005, notamment dans les Forces canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité.

Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi

En quête d'améliorations constantes

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, qui aura bientôt 10 ans, est un élément important de nos efforts de renouvellement et d'amélioration constante. Nous examinons donc le mécanisme de vérification afin de nous assurer qu'il reflète fidèlement le contexte dans lequel le Programme est mis en oeuvre.

En vertu du Programme, les employeurs sont tenus de déterminer les obstacles à l'emploi et de recourir aux meilleures pratiques pour éliminer les écarts de représentation des groupes désignés au sein de leur effectif. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* confère à la Commission le mandat d'effectuer des vérifications dans les milieux de travail du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale pour assurer le respect de la *Loi*.

Les efforts déployés pour mettre le processus à jour s'appuieront sur les forces actuelles du Programme tout en cherchant à en accroître l'efficacité et l'efficience dans les années à venir. La revitalisation de nos méthodes s'inspirera beaucoup des profils des divers employeurs et des besoins des groupes désignés les plus sous-utilisés sur le marché du travail.

Notre expérience en matière de vérification nous a appris que les employeurs ont besoin d'avoir accès à une meilleure information et d'améliorer leurs connaissances s'ils veulent se conformer à la *Loi* et préserver les gains réalisés. De la même manière, la Commission recueille de plus en plus de données, dans le cadre de son mécanisme de vérification, concernant les stratégies les plus fructueuses pour réduire la discrimination. L'un des aspects importants du Programme est le partage des connaissances sur les pratiques d'embauche et de promotion avec les employeurs afin de garantir aux groupes désignés des chances égales sur le marché du travail.

À cette fin, la Commission a intégré le Programme au sein de sa nouvelle Direction générale de la prévention de la discrimination. Cela lui permettra d'améliorer sa méthode de vérification et de fournir des avis ciblés, des outils de prévention et de meilleurs renseignements pour promouvoir de manière constante la culture des droits de la personne en milieu de travail.

Notre nouvelle méthode de vérification reflète notre engagement à faire en sorte que les employeurs s'acquittent de leurs obligations en vertu de la *Loi*, tout en favorisant une meilleure compréhension des droits de la personne et en prévenant la discrimination. Le résultat final sera l'établissement de relations plus positives et productives avec les employeurs.



personnes handicapées correspondant au taux de disponibilité.

- On compte 59 ministères fédéraux sur 73 qui employaient un nombre de personnes handicapées correspondant au taux de disponibilité. Leur part du recrutement dans toutes les catégories, sauf celle du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur, était considérablement inférieure à leur taux de disponibilité attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires. Leur part du recrutement dans toutes les catégories, sauf celle du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur, était considérablement inférieure à leur taux de disponibilité attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires. Leur part du recrutement dans toutes les catégories, sauf celle du soutien administratif et celle de l'administration et du service extérieur, était considérablement inférieure à leur taux de disponibilité attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires.
- Toutefois, pour chacune des quatre dernières années, les personnes handicapées ont continué de ne recevoir qu'une proportion de 3,1 % du recrutement, ce qui laisse croire que leur représentation accrue serait davantage attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires.
- Les personnes handicapées occupaient 5,5 % de tous les postes du groupe de la direction.
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté chaque année, passant de 3,9 % en 1997 à 5,8 % en 2005, soit une représentation supérieure à leur taux de disponibilité de 3,6 % dans la fonction publique.

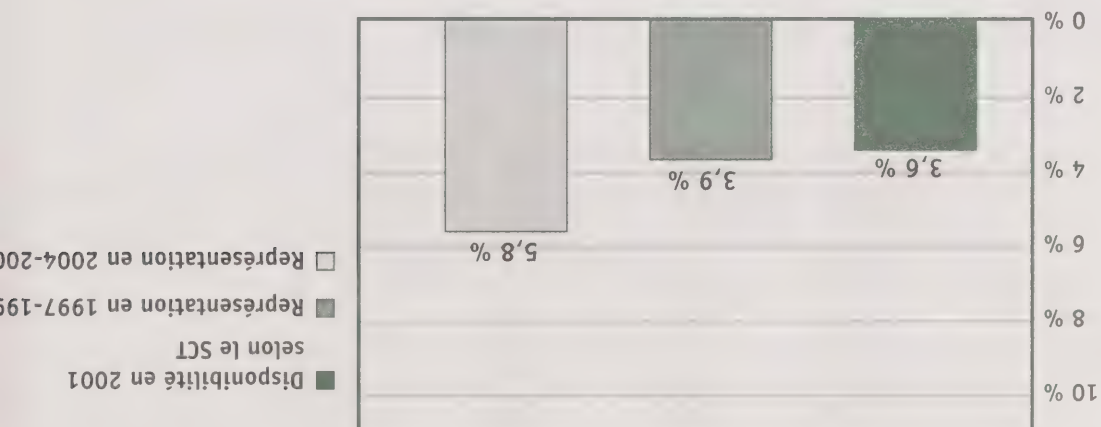


Figure 20 Personnes handicapées dans la fonction publique

- Dans le secteur des transports, la part des emplois des personnes handicapées est passée de 1,8 % en 1997 à 2,4 % en 2004. Leur part du recrutement dans ce secteur se situait à 1,1 %.
- La représentation des personnes handicapées dans le secteur des communications est restée dans une large mesure inchangée depuis 1997, avec un taux de 2,5 %. Elles n'ont bénéficié que de 1,0 % des mesures de recrutement dans ce secteur.

- Les personnes handicapées continuent d'être le groupe qui bénéficie le moins de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Leur représentation y est invariablement inférieure au taux de disponibilité de 5,3 % noté dans le recensement, et ce dans tous les secteurs.
- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,5 % en 2004, constituait une légère amélioration par rapport au taux de 2,3 % auquel cette représentation est demeurée pendant des années. Toutefois, les personnes handicapées n'ont bénéficié que de 1,1 % des mesures de recrutement en 2004, soit environ le même taux qu'en 1997, où leur part du recrutement se situait à 1,0 %. Les personnes handicapées ont obtenu environ 1 100 postes dans tous les secteurs, alors qu'elles auraient dû, suivant leur taux de disponibilité du recensement, en obtenir environ 5 200.
- Néanmoins, des améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur représentation était auparavant inférieure aux autres secteurs, les personnes handicapées détenaient 2,8 % des emplois, une hausse par rapport aux taux de 2,2 % pour 2003 et 2,4 % en 1997. Leur part du recrutement a augmenté, passant de 1,2 % en 1997 à 1,7 % en 2004. Bien que cette augmentation soit supérieure aux augmentations des autres secteurs, elle est très insuffisante par rapport au taux de disponibilité.

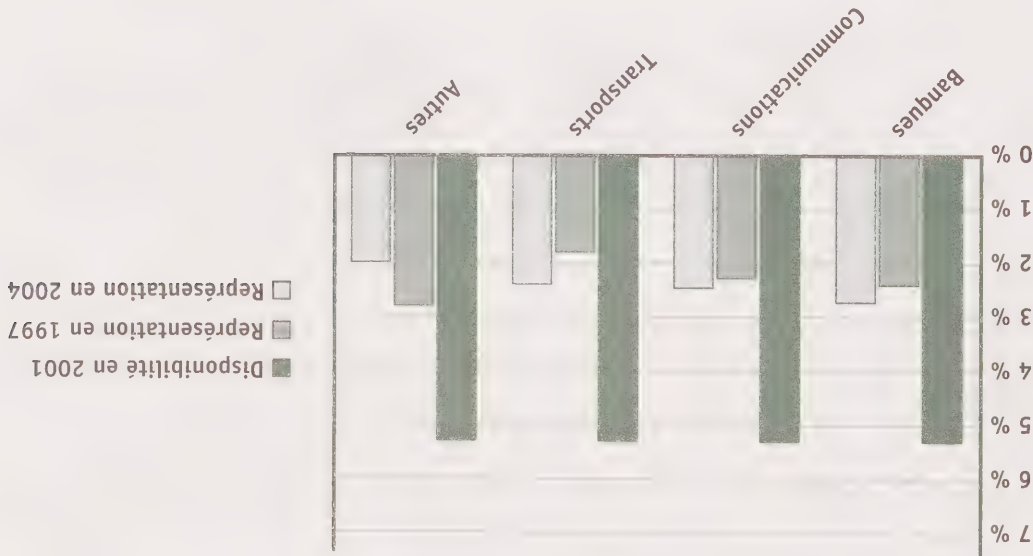
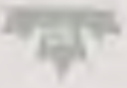


Figure 19 Personnes handicapées dans le secteur privé

- Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien emploie 17,2 % de tous les Autochtones membres de la fonction publique fédérale. Toutefois, même sans compter ce ministère, la représentation des Autochtones dans la fonction publique est de 3,5 %, c'est-à-dire sensiblement plus élevée que le taux de disponibilité de 2,5 % correspondant à la fonction publique.



- Contrairement au secteur privé, la part des emplois des Autochtones dans la fonction publique a augmenté chaque année depuis 1997, année où elle se situait à 2,7 %, pour atteindre 4,2 % en mars 2005.
- Cette dernière année, les Autochtones ont obtenu 4,3 % de tous les postes dotés et 4,6 % des postes permanents.
- Les Autochtones ont obtenu une part du recrutement supérieure au taux repère du recensement dans toutes les catégories professionnelles, sauf pour le groupe de la direction où la part du recrutement s'est établie à 1,7%.

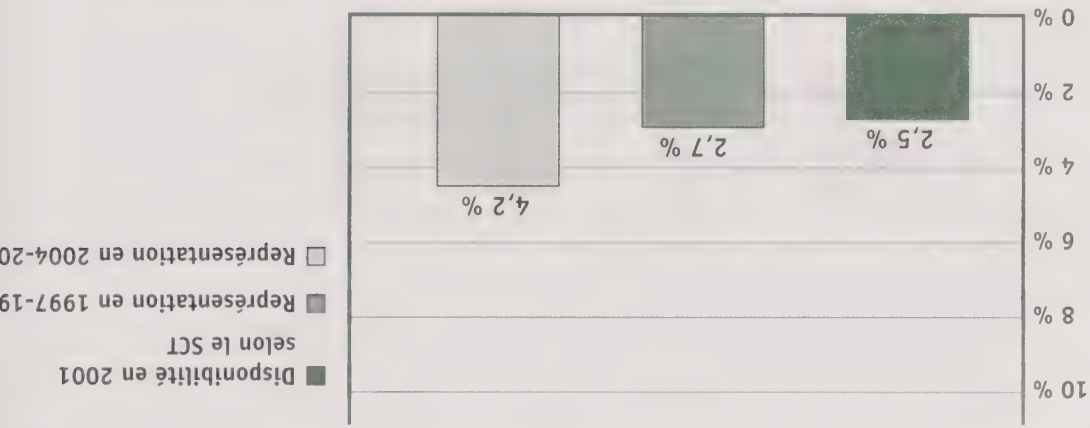


Figure 18 Autochtones dans la fonction publique

- La représentation des Autochtones était la plus élevée dans les secteurs des transports et « autres », où elle était de 2,2 %; ces secteurs comprennent l'exploitation minière, la commercialisation du poisson et les activités céréalières dans les régions du nord et de l'ouest, là où il y a une forte concentration d'Autochtones. Leur part du recrutement a été la plus élevée dans le secteur des transports au cours des trois dernières années, ce qui correspond au taux de disponibilité.
- Dans le secteur bancaire, les Autochtones détenaient 1,3 % des emplois, soit le même pourcentage qu'en 1997. Leur part du recrutement dans ce secteur a augmenté, de 1,0 % en 2003 à 1,4 %. Même si cette part du recrutement a été la plus haute enregistrée ces dernières années, elle demeure inférieure au taux de disponibilité de 2,6 %.
- Les Autochtones détenaient 1,4 % des emplois dans le secteur des communications en 2004, soit une augmentation par rapport au taux de 1,1 % de 1997. Ils n'ont bénéficié que de 1,4 % des mesures de recrutement dans ce secteur, une baisse par rapport au taux de 1,7 % pour l'année précédente.

- La part des emplois détenus par des Autochtones dans le secteur privé a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,7 % en 2004. Cette proportion n'a pas changé par rapport aux deux années précédentes et elle est encore inférieure au taux de disponibilité de 2,6 % enregistré lors du recensement.
- La part du recrutement qui est allée aux Autochtones en 2004 se situe à 1,8 %, une baisse par rapport aux taux de 1,9 % de 2002 et 2003.

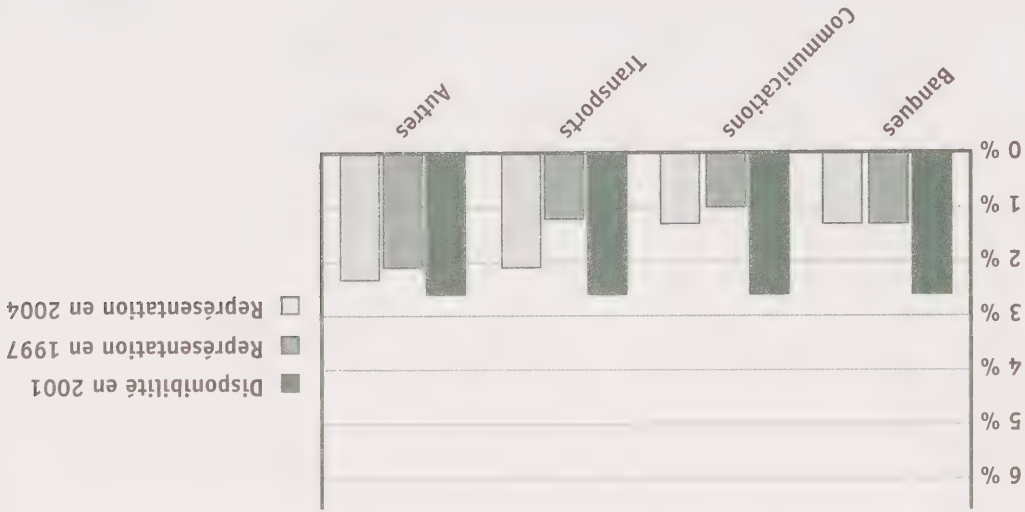


Figure 17 Les Autochtones dans le secteur privé

- Le Groupe de travail avait également établi la cible d'un recrutement ou du recrutement des membres des minorités visibles se serait établie à 105 postes plutôt que 37.
- La part du recrutement des membres des minorités visibles dans le groupe de la direction a reculé, pour passer de 13,3 % l'an dernier à 6,7 % cette année. Ceux-ci n'ont obtenu que 4 postes sur les 60 dotés. Ils ont également obtenu 33 des 465 promotions dans le groupe, soit 7,1 %, une hausse par rapport au pourcentage de 6,0 % de l'an dernier.
- Seulement 15 des 73 ministères fédéraux ont atteint le taux repère de 10,4 % fixé pour les membres des minorités visibles dans la fonction publique.

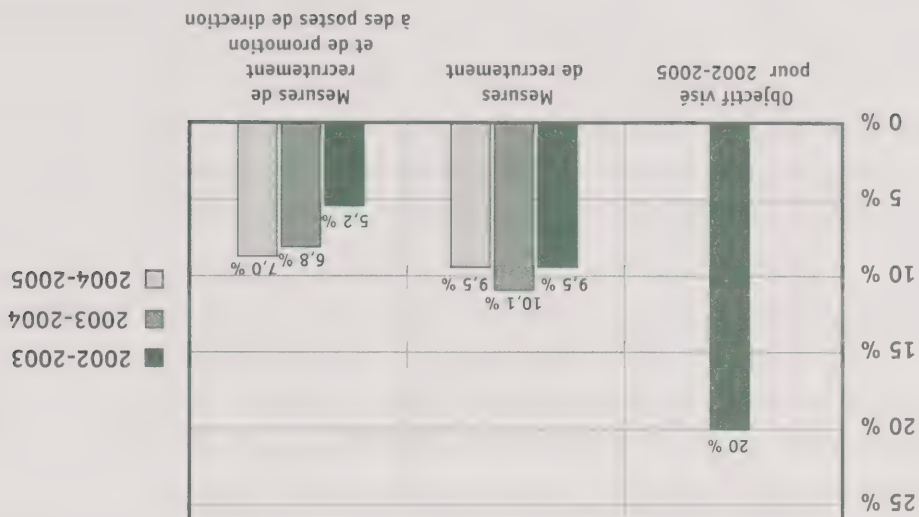


Figure 16 Progrès réalisés par rapport aux cibles du Groupe de travail

- La représentation globale des minorités visibles se situait à 8,1%, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente où elle était de 7,8 % de tous les emplois, mais un taux considérablement inférieur au taux de disponibilité dans la fonction publique, qui se situe à 10,4 %.
- Comme mentionné précédemment, il y a eu plus de 10 200 mesures de recrutement dans la fonction publique en 2004-2005, soit 3 300 postes permanents et 6 900 postes temporaires. Les membres des minorités visibles ont bénéficié de 9,5 % du recrutement, soit 11,3 % du recrutement dans des postes permanents et 8,7 % des postes temporaires. Ces chiffres sont considérablement inférieurs à la cible de 20 % établie pour 2002-2003 par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Si cette cible avait été atteinte pour l'année de rapport, la part du recrutement des membres des minorités visibles se serait établie à 2 031 dotations, plutôt qu'à 971.

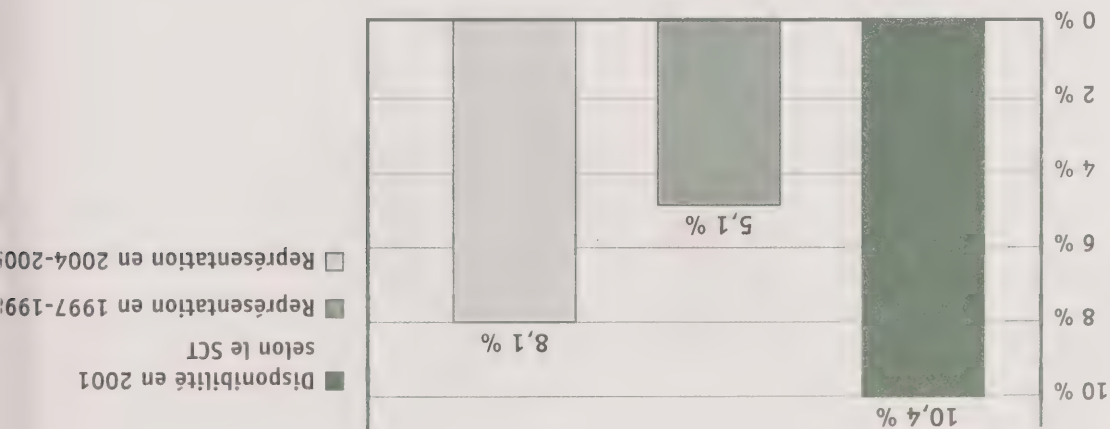
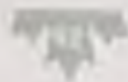


Figure 15 Membres des minorités visibles dans la fonction publique

- La part des emplois détenus par les membres des minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 13,3 % en 2004, ce qui correspond au taux de disponibilité de 12,6 % enregistré lors du recensement.
- Les membres des minorités visibles ont bénéficié de 14,2 % des mesures de recrutement en 2004. Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre.
- Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté régulièrement, passant de 2,8 % en 1997 à 4,4 % en 2004, les membres des minorités visibles demeurent sous-utilisés dans cette catégorie, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.
- La représentation des membres des minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où leur part des postes a atteint 21,8 %, comparativement à 15,0 % en 1997, ayant constamment bénéficié d'une part plus élevée du recrutement. Ils y détiennent maintenant 7,4 % de tous les postes de cadres supérieurs, 15,4 % des postes de cadres intermédiaires et 24,9 % des postes de la catégorie des professionnels. Les pourcentages correspondants pour 1997 étaient de 4,3 % pour les cadres supérieurs, 9,3 % pour les cadres intermédiaires et 18,3 % dans la catégorie des professionnels.
- Les membres des minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2004, alors que leur représentation est passée de 8,9 % à 12,2 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 8,5 %.



Figure 14 Membres des minorités visibles dans le secteur privé



- La représentation générale des femmes, qui se situe à 53,5 %, est conforme à leur taux de disponibilité de 52,2 % pour la fonction publique, constate lors du recensement.
- Les femmes ont bénéficié de 57,1 % des mesures de recrutement, un pourcentage semblable à celui de l'année précédente (57,2%).
- Depuis 1997, la part des postes du groupe de la direction occupés par des femmes a augmenté, passant de 25,1 % à 37,2 %. Leur représentation est également à la hausse dans la catégorie scientifique et professionnelle, où elle est passée de 32,2 % à 42,3 % depuis 1997.
- La part des promotions des femmes au groupe de la direction ou dans celui-ci a augmenté pour atteindre 47,1 %, tandis qu'elle était de 39,1 % l'année précédente et de 34,0 % en 1997. Toutefois, pour la troisième année consécutive, leur part des mesures de recrutement a diminué, de 43,9 % qu'elle était en 2002, à 38,7 % en 2003 et à 31,7 % en 2004.
- Des progrès peuvent encore être réalisés. Trois femmes sur dix dans la fonction publique travaillent dans la catégorie du soutien administratif et les femmes occupent trois postes de durée déterminée sur cinq. Ces facteurs contribuent au fait que plus de la moitié des femmes à l'emploi de la fonction publique gagnent moins de 50 000 \$ annuellement, comparativement à un tiers des hommes.

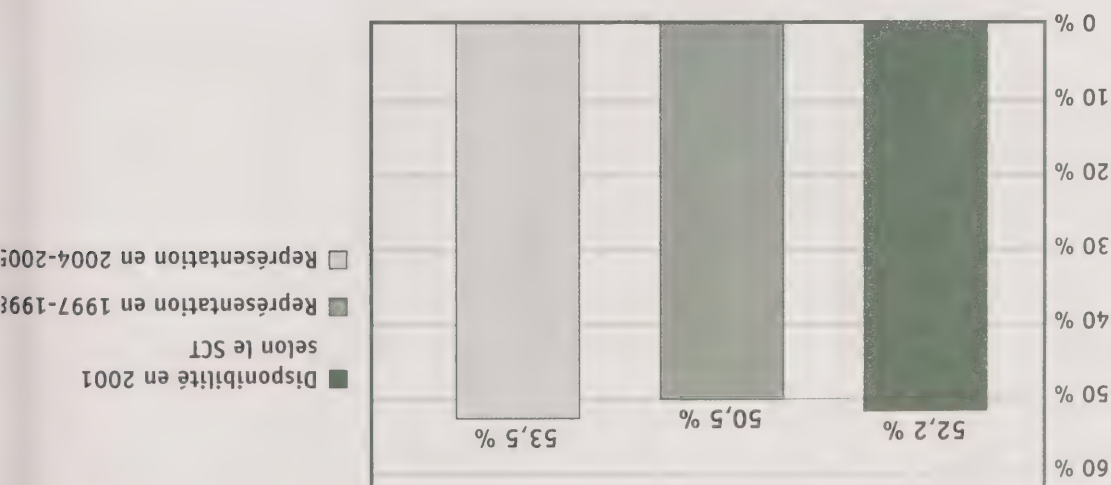


Figure 13 Les femmes dans la fonction publique

- Les femmes détenaient 25,3 % de tous les emplois dans le secteur des transports, comparativement à 23,3 % en 1997. Elles y occupaient aussi 16,0 % des postes de cadres supérieurs, une augmentation notable par rapport aux 9,9 % constatés en 1997.
- Dans l'industrie des communications, les femmes détenaient 41,1 % de tous les postes, un pourcentage relativement stable depuis 1997. Même si leur part des postes de cadres intermédiaires et de professionnels est restée stable, leur représentation au niveau des cadres supérieurs est à la hausse, passant de 14,9 % en 1997 à 21,3 % en 2004.
- Les femmes continuent d'occuper une plus grande part de tous les emplois à temps partiel et temporaires. Ces emplois représentent maintenant 16,3 % de tous les postes, en hausse par rapport aux 14,7 % de 1997. En 2004, 23,4 % des femmes et 10,8 % des hommes occupaient un poste à temps partiel ou temporaire, soit des proportions plus élevées qu'en 1997, où elles s'établissaient à 22,6 % pour les femmes et à 8,4 % pour les hommes.
- Bien que les femmes handicapées et les femmes membres des minorités visibles détenaient plus d'emplois à temps partiel et temporaires que les hommes, ces types d'emplois étaient plus perceptibles chez les femmes autochtones, dont 25,7 % occupaient un emploi à temps partiel ou temporaire en 2004.
- En 2004, les femmes recevaient en moyenne 81,8 % du salaire des hommes, soit une légère hausse par rapport au pourcentage de 1997 qui était de 77,3 %.

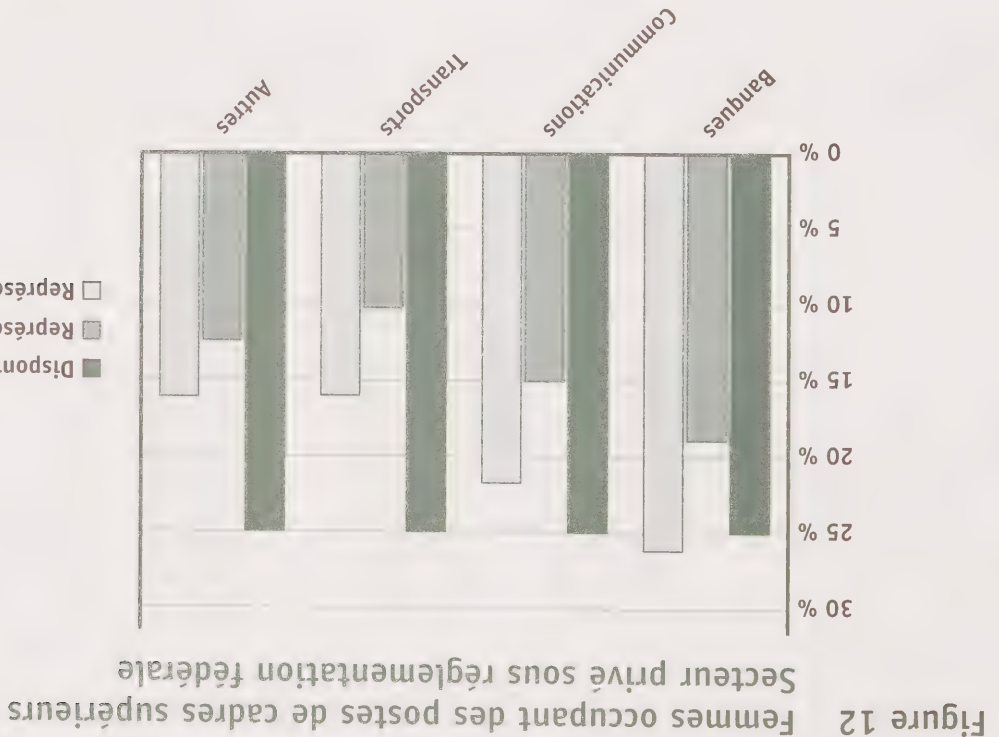
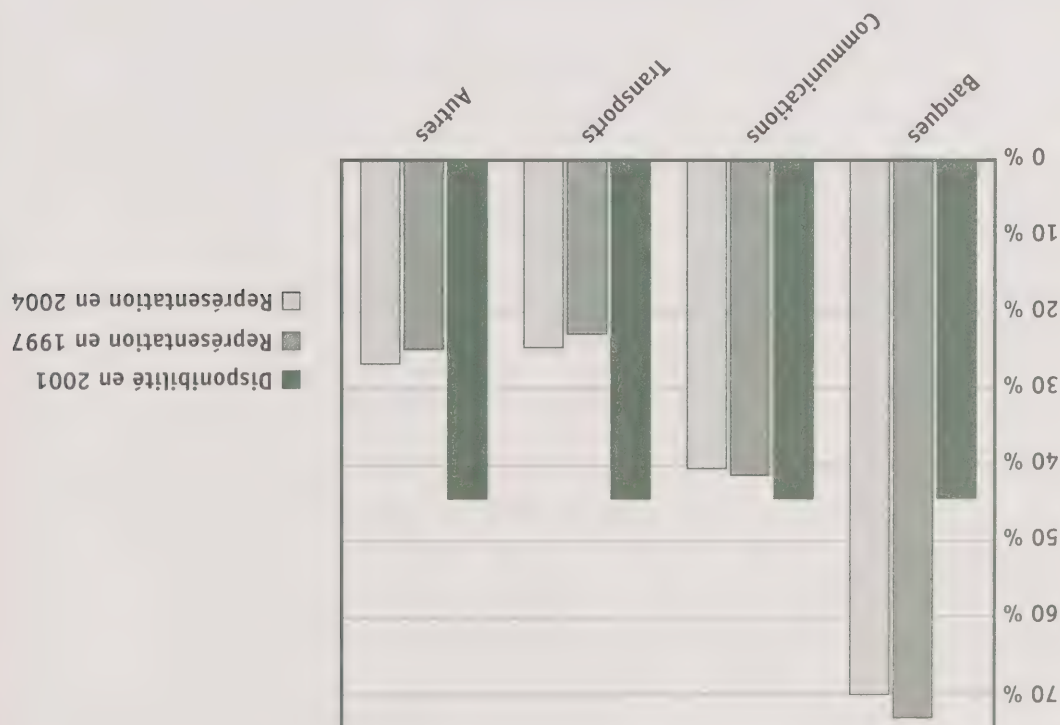


Figure 11 Les femmes dans le secteur privé



- Les femmes détenaient 43,4 % de tous les emplois en 2004, une légère baisse par rapport aux 44,6 % enregistrés en 1997 et un pourcentage inférieur au taux de disponibilité générale de 47,3 % constaté pour le secteur privé lors du recensement.
- La proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes est passée de 14,8 % en 1997 à 20,9 %, mais elle reste inférieure au taux de disponibilité de 25,1 % pour ces postes.
- Les femmes continuent de détenir la plupart des emplois dans le secteur bancaire, surtout à cause du grand nombre d'emplois de bureau. Leur représentation a diminué légèrement, soit de 73,6 % en 1997 à 69,6 % en 2004.
- Des gains importants ont été réalisés pour les postes de cadres supérieurs dans le secteur bancaire, où la part des emplois des femmes est passée de 18,6 % en 1997 à 27,2 % en 2004. Les femmes occupent également plus de la moitié de tous les postes professionnels et de cadres intermédiaires dans ce secteur.

Dans le secteur privé

L'année 2004 a été une année exceptionnelle au chapitre des possibilités dans le secteur privé pour les membres des groupes désignés. Pour 2004, 496 employeurs ont déposé les données sur leurs effectifs, lesquels totalisaient environ 650 000 employés. Les organismes du secteur privé touchés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transports et d'autres entreprises comme les entreprises d'exploitation minière, les musées, les sociétés céréalières, les sociétés d'énergie nucléaire et autres. Près de 100 000 personnes ont été recrutées dans le secteur privé en 2004, soit au-delà de 20 000 personnes de plus que l'année précédente. Les membres des groupes désignés ont obtenu environ la moitié des postes. Dans l'ensemble des groupes désignés, seules les minorités visibles ont obtenu une part du recrutement qui correspondait à leur disponibilité, tandis que les personnes handicapées ont continué d'être les moins avantagées.

Dans la fonction publique

Au 31 mars 2005, 73 ministères et organismes fédéraux employaient environ 166 000 personnes. Plus de 10 200 postes vacants ont été dotés, c'est-à-dire 2 000 de moins que l'année précédente. Environ 3 300 de ces postes étaient des postes permanents et 6 900 étaient des postes temporaires de trois mois ou plus. Les progrès ont été encourageants pour tous les groupes sauf celui des minorités visibles qui continue d'être grandement sous-représenté. Malheureusement, le gouvernement n'a jamais atteint les objectifs qu'il avait établis en approuvant le plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, publié en 2000.

Progrès des groupes désignés

Explication des données

La section suivante compare les progrès réalisés par les quatre groupes désignés dans les secteurs privé et public régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, depuis son entrée en vigueur en 1997. Les progrès sont mesurés par rapport aux données du recensement de 2001 sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (EPLA).

Dans le cas du secteur privé, les données sont fondées sur l'analyse, faite par la Commission, des rapports de 496 employeurs transmis au ministre du Travail en date de septembre 2005. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données figurant au présent rapport et celles figurant dans le rapport annuel de 2005 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail, et fondées sur des données ultérieures.

En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de cette main-d'œuvre en particulier. Ces chiffres englobent seulement les citoyens canadiens puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue aux citoyens canadiens pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres des minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique également aux « employeurs distincts » qui font partie du secteur public, mais non de la fonction publique même, par exemple l'Agence du revenu du Canada. Comme ces employeurs déposent des rapports distincts, il n'est pas possible de commenter les progrès réalisés par les groupes désignés au sein de leurs effectifs combinés. Les employeurs distincts sont toutefois visés par les vérifications et doivent appliquer des plans d'équité en matière d'emploi pour atteindre la pleine représentation des groupes désignés au sein de leur effectif.

Figure 10 Types d'allégations indiquées dans les plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	666	65	1 048	66	834	67	821**	75
Relatives à des services (articles 5, 6)	128	13	195	12	179	14	132	12
Harcèlement - emploi (article 14)	164	16	249	16	175	14	95	9
Représailles (article 14.1)	15	2	33	2	22	2	12	1
Harcèlement - services (article 14)	26	3	31	2	18	1	7	1
Propagande haineuse (article 13)	4	-	10	1	10	1	13	1
Adhésion syndicale (article 9)	7	0,5	2	-	7	1	7	1
Disparité salariale (article 11)	7	0,5	7	-	-	-	2	-
Avis, affichage, symboles (article 12)	2	-	9	1	-	-	2	-
Total	1 019	100	1 584	100	1 245	100	1 091	100

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs plaintes comportant plus d'une allégation.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 9 Motifs de distinction illicite – Plaintes signées*

	2002		2003		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Déficience	438	44	495	37	389	39	429	50
Sexe	188	19	204	16	165	17	102**	12
Origine nationale ou ethnique	94	9	141	11	109	11	73	8
Race	71	7	146	11	105	11	74	8
Age	65	7	159	12	60	6	51	6
Religion	30	3	35	3	34	3	40	5
Couleur	30	3	59	4	26	3	14	2
Orientation sexuelle	31	3	27	2	21	2	23	3
État matrimonial	14	2	15	1	14	2	13	1
État de personne gracée	3	–	1	–	5	–	2	–
Total	994	100	1 320	100	989	100	866	100

* Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Erratum : Les plaintes signées relativement à la situation de famille ont été omises du tableau par inadvertance. Elles se présentent comme suit :

	2002		2003		2004		2005	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Situation de famille	30	3	38	3	61	6	45	5

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

	2002		2003		2004		2005	
	N bre	%	N bre	%	N bre	%	N bre	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48
Colombie-Britannique et Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15
Québec	140	18	168	15	106	13	84	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10
Nouvelle-Écosse	51	6	45	4	41	5	24	3
Saskatchewan	22	3	39	4	35	4	32	4
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	5
Nouveau-Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2
Terre-Neuve-et- Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1
À l'étranger	4	1	7	1	4	—	2	—
Ile-du-Prince-Édouard	3	0	7	1	3	—	—	—

Figure 8 Ventilation des plaintes signées par province ou territoire

		2004		2005	
		N bre	%	N bre	%
Secteur public	373	45	338*	45	
Secteur privé	308	37	301	40	
Particuliers	81	10	52	7	
Réserves, bandes et conseils de bande	45	5	34	5	
Syndicats	21	3	27	4	
Total	828	100	752	100	

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 7 Ventilation des plaintes signées par type de mis en cause

- En 2005, la Commission a réglé 352 dossiers au total, soit 41 % de tous les cas étudiés. La plupart des règlements ont nécessité l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur de la Commission. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire elles-mêmes.
- En 2005, la Commission a renvoyé au Tribunal 119 dossiers, soit 10 de plus que l'année précédente. Ce nombre inclut 594 plaintes que la Commission a regroupées en un seul cas à des fins statistiques et représente 14 % des cas étudiés en 2005, comparativement à 12 % en 2004.

En 2005, la Commission a rendu 1 291 décisions définitives, une augmentation de 5 % par rapport à 2004 et de 77 % comparativement à 2002. De ce nombre :

- 428 décisions, soit 33 %, concernaient des plaintes auxquelles la Commission a décidé de ne pas donner suite, en vertu des articles 40 et 41 de la Loi. Dans 353 cas, la Commission a invité les plaignants à recourir à un autre mécanisme de réparation. Les 75 cas restants avaient excédé les délais, ou étaient hors du champ de compétence, frivoles ou vexatoires. Ce nombre est 10 fois supérieur à celui de 2002.
- La Commission a étudié les 863 autres plaintes en fonction de leur mérite et, selon le cas, a décidé de les rejeter, d'approuver un règlement ou de les renvoyer devant le Tribunal.
- Les 392 dossiers rejetés par la Commission représentaient 45 % du total des cas traités en 2005. En général, la Commission a été saisie de ces cas au terme d'une enquête. Les motifs des rejets sont divers : insuffisance de preuves, absence de bien-fondé parce que la partie intimée a pris des mesures pour corriger la situation. Il peut aussi s'agir de cas, peu nombreux, où les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte. Ces cas représentent une tendance assez stable depuis les quatre dernières années.

Règlement des cas en 2005

• Notre dernier rapport annuel indiquait que 122 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2004. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 109, puisque 13 cas ont été réglés par la conciliation en 2005, avant leur renvoi au Tribunal.

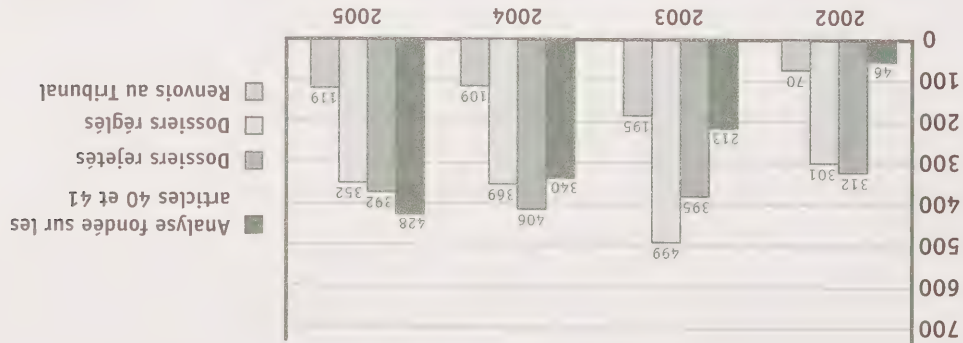


Figure 6 Décisions définitives ventilées par type : hausse de 77 % de la productivité



- En 2002, les dossiers de moins d'un an représentaient 50 % de l'ensemble des dossiers, tandis qu'à la fin de février 2006, ce pourcentage est passé à 69 %.
- La Commission progresse régulièrement dans l'atteinte d'une norme de service selon laquelle 85 % des dossiers seront réglés dans un délai d'un an.

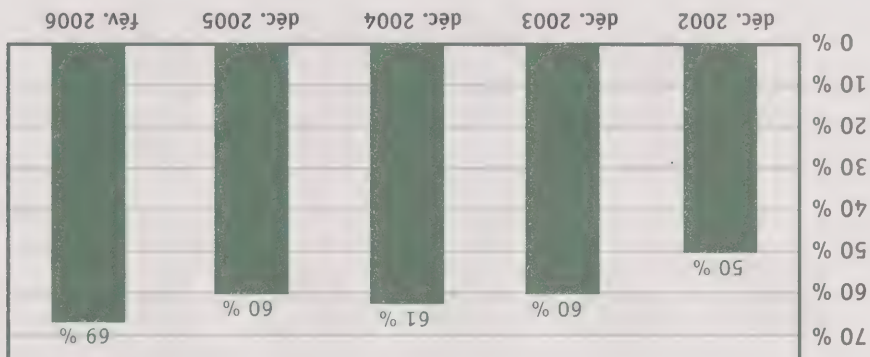


Figure 5 Dossiers de moins d'un an : augmentation de 50 % à 69 % du nombre de dossiers

- Entre 2002 et la fin de février 2006, la proportion de dossiers de deux ans ou plus par rapport au total de dossiers à l'étude a été réduite de 27 % à 7 %. En 2002, il y avait 347 dossiers de deux ans ou plus, comparativement à 49 à la fin de février 2006.
- Cela représente une réduction de 86 % par rapport à 2002.
- En raison de la complexité de certains dossiers qui touchent des problèmes systémiques, notre inventaire comportera toujours des dossiers plus âgés, mais ceux-ci ne devraient jamais représenter plus qu'un faible pourcentage du nombre total.

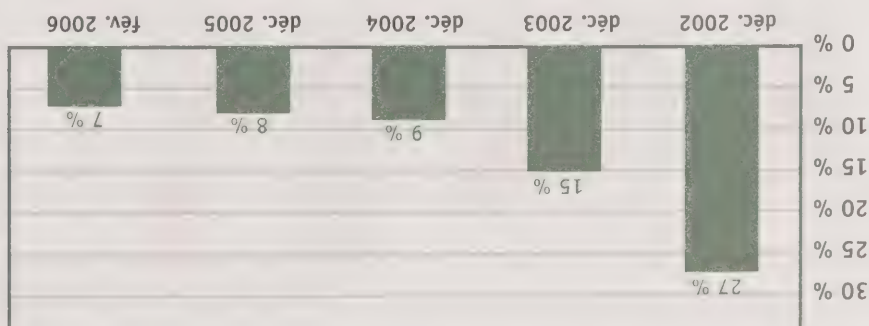


Figure 4 Dossiers de deux ans et plus : réduction de 86 %



- Entre 2002 et la fin de février 2006, la Commission a réussi à ramener l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude de 25 à 9,5 mois.
- Il s'agit là d'une réduction de 62 % de l'âge des dossiers par rapport à 2002.

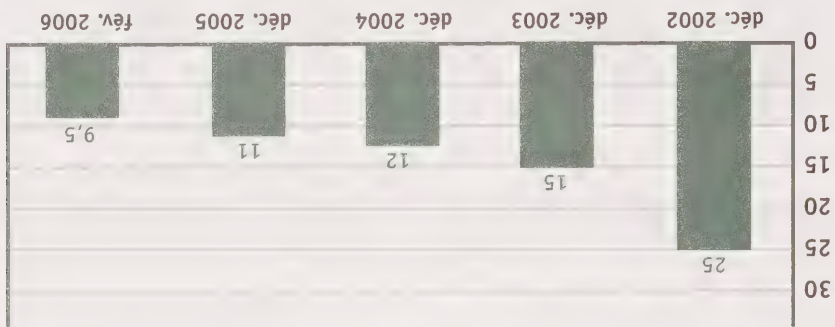


Figure 3 Âge moyen des dossiers : réduction de 62 %

- De 2002 à la fin de février 2006, le nombre de dossiers actifs est passé de 1 287 à 720 grâce aux améliorations apportées au modèle opérationnel de la Commission.
- Il s'agit d'une réduction de 44 % du nombre de dossiers à l'étude.

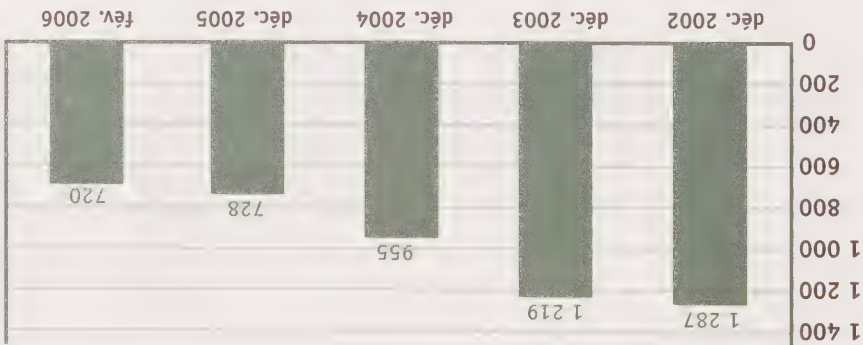
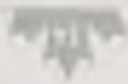


Figure 2 Dossiers à l'étude : réduction de 44 %



- Selon les données de 2002, sur les 800 nouvelles plaintes acceptées cette année-là, 729 décisions définitives ont été rendues par la Commission. Les cas commencent à s'accumuler lorsque la Commission ne règle pas plus de dossiers qu'elle en accepte.
- Depuis trois ans, cette tendance s'est renversée : en 2005, la Commission a accepté 752 nouveaux dossiers et rendu 1 291 décisions définitives.
- Depuis 2003, la Commission a réglé chaque année plus de cas qu'elle en acceptait, éliminant pour ainsi dire tout arriéré de travail.

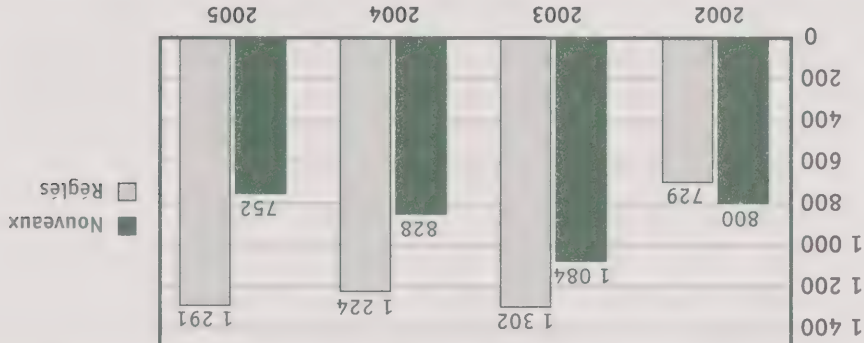


Figure 1 Cas nouveaux et cas réglés : élimination de l'arriéré

Les données suivantes démontrent que le modèle opérationnel mis en oeuvre par la Commission en 2002 produit les résultats escomptés. L'arriéré est pratiquement éliminé, la charge de travail liée aux plaintes est dans la norme et la productivité s'est passablement accrue. Les progrès sont mesurés par rapport à l'année 2002, année où la Commission a commencé à apporter des améliorations à son modèle opérationnel.

DONNÉES ATTESTANT LES PROGRÈS ACCOMPLIS

- La Commission a fait une intervention d'intérêt public devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans l'affaire *CEP et autres, c. Bell Canada*. Elle a proposé l'ajournement de la procédure afin de permettre la tenue de séances de médiation pour tenter de régler les plaintes.
- En octobre 2005, le Tribunal canadien des droits de la personne a rendu sa décision attendue depuis longtemps dans une affaire d'équité salariale entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et des employés de Postes Canada. Le Tribunal a conclu qu'il existait un écart salarial entre les employés du Groupe commis aux écritures et règlements, à prédominance féminine, et ceux du Groupe opérations postales, à prédominance masculine. Les parties ont demandé l'examen judiciaire de cette décision.

Dans son jugement, la Cour suprême du Canada a fait remarquer que l'interprétation de la Commission, fondée sur le sens commun, du terme « établissement » allait dans le sens des objectifs législatifs de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

avec dépens devant toutes les cours.

dans cette affaire et dans d'autres. La Cour a rejeté le pourvoi d'Air Canada, et qui, en bout de ligne, simplifiera et accélérera le processus d'enquête historique en matière d'équité salariale, qui précise une question importante matière de rémunération et de personnel. Il s'agit là d'une décision mesure où ils sont assujettis à une politique commune de l'employeur en derniers sont visés par des conventions collectives différentes, dans la comparaisons entre des employés d'une même compagnie, même lorsque ces affirmé : aux fins de l'équité salariale, il est possible d'établir des la Cour fédérale d'appel et confirmé ce que la Commission avait toujours Canada dans l'affaire *SCFP c. Air Canada*. La Cour a maintenu la décision de • En janvier 2006, la Commission a comparu devant la Cour suprême du

concernant l'équité salariale, notamment dans le cas suivant.

La Commission est également intervenue dans d'autres affaires importantes

l'information est sollicitée d'établir cette information.

salariale. Si les renseignements n'existent pas, il revient alors aux parties de qui renseignements durant l'enquête instituée à la suite d'une plainte de disparité tâche. La Cour a confirmé que les parties devaient coopérer pleinement et fournir des la difficulté à obtenir de l'information, notamment en ce qui concerne la valeur de la salariale. Dans le passé, l'enquête sur ces plaintes était souvent retardée en raison de favoriseront vraisemblablement le traitement rapide des plaintes de disparité salariale. Les récentes décisions de la Cour fédérale et de la Cour suprême du Canada D'importants événements sont également à signaler dans le domaine de l'équité

Équité salariale

appliquée pour trancher des questions de droit.

sur les droits de la personne lie les tribunaux administratifs et doit être *Tranchemontagne et autres c. Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées et autres (Werbeski)* à l'effet que la législation

• L'intervention, devant la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Robert*

la Constitution.

• La décision de la Cour suprême du Canada concernant le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada, dans laquelle la Cour a conclu que le projet de loi est conforme à



droits de la personne dans d'autres dossiers.

Il y ont été énoncés aideront à préciser les interrelations entre sécurité et rapportait à la situation prévalant dans une école donnée, les principes qui Commission à l'analyse juridique de la cause. Bien que cette décision se et à été invalidée. La Cour a souligné expressément la participation de la constituant une atteinte minimale de la liberté de culte des étudiants sikhs sécurité raisonnable. En conséquence, l'interdiction n'a pas été jugée comme absolue du kirpan n'était pas nécessaire dans ce cas pour garantir une constituent pas une contrainte excessive. La Cour a décidé que l'interdiction mesures d'adaptation aux croyances religieuses quand ces mesures ne Commission concernant l'obligation de la Commission scolaire de prendre des supprime du Canada a accepté le bien-fondé de l'intervention de la *autres c. la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, dans laquelle la Cour • La décision, datée du 2 mars 2006, dans l'affaire *Balvir Singh Multani et*

En plus des procédures reliées aux plaintes déposées aux termes de la Loi, la Commission est intervenue dans d'autres affaires importantes jugées d'intérêt public dans d'autres domaines de compétence, notamment :

Intervention dans d'autres affaires

- La Commission a participé aux audiences devant le Tribunal pour un certain nombre de plaintes concernant des messages haineux sur Internet, un sujet qu'elle continue de considérer comme une question d'intérêt public fort importante. Dans un jugement marquant dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Tomasz Winnicki*, la Cour fédérale a ordonné à la partie intimée de s'abstenir de diffuser des messages haineux dans Internet en attendant la décision du Tribunal dans des affaires connexes. Cette importante mesure de redressement démontre avec quel sérieux les tribunaux sont prêts à traiter le problème de la propagande haineuse dans Internet.
- Autre fait important en matière de jurisprudence, le Tribunal a statué, dans une décision rendue le 10 mars 2006 dans l'affaire *Warman c. Kulbashian et autres*, que quatre mis en cause, incluant l'entreprise de service d'hébergement Web exploitée par M. Kulbashian, avaient mené à la communication de messages haineux, et a ordonné à l'entreprise de cesser d'afficher ces messages et de verser une amende. Dans cette cause, le Tribunal a conclu que l'entreprise d'hébergement avait participé activement à la communication du matériel offensant et ne pouvait, en conséquence, invoquer l'exception prévue au paragraphe 13(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* visant les propriétaires d'entreprise de télécommunication. Il reste à déterminer si cette décision s'appliquera à d'autres fournisseurs de services Internet lorsque ceux-ci offrent davantage que ce service.

- Dans l'affaire *Gian Sangha c. Mackenzie Valley Land and Water Board*, la Commission a présentée une plainte au Tribunal au sujet de la discrimination exercée à l'endroit d'immigrants membres de minorités visibles très instruits. Cette affaire concernait les répercussions différentes qu'avaient sur ce groupe les critères d'admissibilité de l'employeur, lesquels excluent les candidats surqualifiés. Le témoignage d'experts laissait entendre que les récents immigrants étaient surreprésentés dans cette catégorie. Pour la première fois, un tribunal a reconnu que le refus d'embaucher un candidat pour le motif qu'il semble trop qualifié pour le poste avait un effet discriminatoire sur les immigrants membres de minorités visibles. Ce qui, au départ, apparaissait comme une plainte de racisme manifeste s'est transformé en une analyse poussée d'un problème de discrimination systémique fondé sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les membres de minorités visibles très instruits.
- Dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Procureur général du Canada (Forces canadiennes)*, la Commission voulait déterminer si les Forces canadiennes avaient exercé une discrimination fondée sur l'âge contre le plaignant, George Morris, en lui refusant une promotion. La Cour fédérale d'appel a maintenu la décision du Tribunal selon laquelle la Commission avait établi une preuve *prima facie* sans avoir à faire la preuve de l'âge des candidats retenus, dans la mesure où l'âge était l'un des motifs du refus d'accorder une promotion au plaignant.
- Dans l'affaire *Procureur général du Canada (Forces canadiennes) c. Raymond Irvine*, on tentait d'établir si les Forces canadiennes avaient respecté leur obligation de prendre des mesures d'adaptation lorsqu'elles ont décidé que le plaignant était inapte au service pour des raisons médicales. La Cour fédérale d'appel a maintenu la décision du Tribunal qui concluait que les Forces canadiennes avaient failli à leur obligation de prendre des mesures d'adaptation parce que leur évaluation médicale était incomplète. Cette décision confirme que le processus est aussi important que le résultat lorsqu'on évalue la pertinence des mesures d'adaptation.
- Dans l'affaire *Bob Brown c. Commission de la capitale nationale*, la Commission canadienne des droits de la personne a participé à une audience devant le Tribunal au sujet de l'accès des personnes handicapées à des infrastructures publiques. Cette affaire concerne la reconstruction de l'escalier de la rue York, au centre-ville d'Ottawa, qui permet la circulation piétonnière entre le parc Major et le marché By, et désormais inaccessible aux personnes à mobilité réduite. La décision n'a pas encore été rendue.

Développements juridiques importants

En 2005, la Commission a participé entre autres aux instances suivantes devant le Tribunal.

- Dans l'affaire *Chambre des communes et autres c. Satnam Vaid et autres*, la Cour suprême du Canada a statué que la Loi pouvait s'appliquer aux employés du Parlement et que les appelants n'avaient pas démontré le bien-fondé du privilège parlementaire relativement au pouvoir d'embaucher, de gérer et de licencier le chauffeur du président de la Chambre des communes. La Cour a également conclu qu'en raison du libellé de la Loi sur les relations de travail au Parlement, l'affaire devait être renvoyée à la Commission des relations de travail dans la fonction publique et non à la Commission des droits de la personne.
- Dans l'affaire *Keith Dreaver et autres. c. Jim Pankiw*, le Tribunal canadien des droits de la personne a statué que les députés ne sont pas exonérés des dispositions de la Loi lorsqu'ils envoient des bulletins parlementaires à leurs électeurs. L'intimé a présenté une demande d'examen judiciaire de la décision à la Cour fédérale.

Une solution novatrice

Même si les règlements sont souvent confidentiels, il arrive que les parties décident conjointement de rendre publiques les conditions du règlement. En 2005, un règlement est ainsi intervenu entre le sénateur Jean-Robert Gauthier et la Société Radio-Canada (SRC) en ce qui concerne le sous-titrage codé en français à la SRC et au Réseau de l'information. Même si l'affaire devait être entendue par le Tribunal, l'avocat de la Commission a réuni les parties et organisé une séance de médiation présidée par l'honorable Gérard La Forest, ci-devant juge de la Cour suprême du Canada et membre du conseil consultatif sur le règlement alternatif des différends. L'affaire a été réglée et, au titre du règlement intervenu, un groupe de travail a été mis sur pied pour étudier les mécanismes techniques du sous-titrage codé en langue française. Le groupe de travail définira les paramètres d'un éventuel partenariat entre la SRC et la Cité Collégiale dans le but de former et de recruter du personnel qualifié. Cette entente représente une victoire pour les francophones sourds ou malentendants.

En 2005, les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 72 plaintes dans le cadre de séances de médiation organisées par le Tribunal, ce qui représente 73,5 % du total des plaintes réglées au Tribunal. La Commission est intervenue dans 13 des 24 cas qui se sont rendus à l'étape de l'audience en 2005.

En 2005, la Commission a continué de concentrer ses activités juridiques sur les questions ayant la plus grande incidence sur les droits de la personne. Comme en 2004, elle continue de préciser son rôle de représenter l'intérêt public dans les instances renvoyées au Tribunal. Elle décide au cas par cas de la portée et de la nature de son intervention, en se fondant sur divers facteurs, par exemple le fait que l'affaire soulève des grandes questions stratégiques, des enjeux politiques importants ou de nouvelles questions de droit.

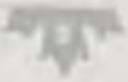
Grâce à une stratégie ciblée en matière de poursuites, la Commission peut soutenir les parties à l'étape de la médiation préalable tout en poursuivant activement au Tribunal canadien des droits de la personne, les dossiers d'intérêt public ayant une forte incidence.

Renvois au Tribunal

Un plaignant reconnaissant...

Merci encore pour TOUT! Votre bonté, votre écoute et votre empathie sont des éléments essentiels du processus de guérison.

Un nouveau modèle de rapport d'enquête plus informatif est désormais utilisé. Il prévoit un cadre juridique et analytique et est davantage axé sur les questions soulevées dans la plainte. La formation d'équipes multidisciplinaires regroupées par motifs permet de déterminer plus facilement le meilleur mode de règlement des cas et de mener des enquêtes plus efficaces et rapides ou de trouver des solutions plus créatrices.



Enquêtes

Les enquêtes sont désormais confiées à une équipe de spécialistes composée d'agents des enquêtes, du processus juridique et des politiques, spécialisés dans divers domaines. L'équipe est secondée d'un comité d'examen composé de cadres supérieurs et peut faire appel à d'autres spécialistes au besoin.

- Un **programme de sensibilisation** permet aux employeurs, aux fournisseurs de services, aux syndicats et aux groupes de défense des droits de mieux comprendre le modèle de règlement alternatif des différends et les encourager à l'utiliser.
- Le **suiti des règlements** est un processus en vertu duquel la Commission fait le suivi de tous les règlements approuvés depuis janvier 2003 par l'entremise des divers modes de règlement alternatif des différends, pour s'assurer que les règlements sont pleinement appliqués. En décembre 2005, 589 dossiers avaient été finalisés, 5 nécessitaient une mesure d'application et 374 étaient encore actifs.
- La **conciliation** est un processus obligatoire que la Commission peut ordonner en tout temps après la réception d'une plainte. La nouveauté de ce processus est la possibilité de renvoyer certains cas directement au tribunal sans autre intervention de la part de la Commission. Dans d'autres cas, un agent expérimenté des droits de la personne évalue la plainte et les mécanismes de règlement possibles en se basant sur un nouveau rapport d'enquête global ainsi que sur les observations présentées par les parties et les commentaires de l'assesseur. Les parties prennent connaissance de ces renseignements avant de rencontrer le conciliateur. Durant les négociations, le conciliateur se sert de l'évaluation pour diriger les discussions concernant le bien-fondé du cas et pour rechercher des solutions de règlement qui sont raisonnables à la lumière des éléments de preuve disponibles.
- La **médiation préalable à l'enquête** est un mécanisme volontaire qui prend place dès le dépôt de la plainte, mais avant la tenue d'une enquête. À cette étape, les médiateurs de la Commission s'assurent que le règlement est dans l'intérêt public en encourageant les parties à y inclure une réparation visant l'intérêt public, par exemple la modification des politiques ou la formation des gestionnaires et du personnel.



- La **médiation préventive** est un mécanisme volontaire qui aide les parties à en arriver à une solution susceptible d'être rapidement appliquée afin de dissiper les principales préoccupations du plaignant potentiel dès la réception de sa demande, mais avant le dépôt de sa plainte.

décrites ci-dessous.

La Commission croit fermement au potentiel de transformation des mécanismes de règlement alternatif des différends et a lancé à cette fin les nouvelles initiatives

Règlement alternatif des différends

le domaine des droits de la personne.

respectif et elle continuera d'aider les mis en cause à optimiser leurs fonctions dans qu'il revient aux organisations de traiter les problèmes dans leur milieu de travail *fonction publique* appuient totalement cette approche. La Commission considère

Les récentes décisions du Tribunal et la nouvelle *Loi sur la modernisation de la*

d'approfondir l'enquête.

personne qui avaient été soulevés dans la plainte avant de décider s'il est justifié de règlement alternatif ont permis de régler les aspects concernant les droits de la Commission. Le cas échéant, cette dernière évalue dans quelle mesure les mécanismes Après le traitement de leur plainte, les plaignants peuvent s'adresser à nouveau à la

des clients et le rendement des médiateurs.

actuellement en cours afin que la Commission puisse mesurer le degré de satisfaction règlements lient toutes les parties. Un projet d'évaluation du programme est pour s'assurer que les systèmes sont appliqués d'une manière uniforme et que les les litiges dans leur milieu de travail. La Commission peut surveiller les employeurs la disposition des mis en cause qui souhaitent retenir de tels services pour résoudre et des outils d'apprentissage. En outre, elle publie en ligne une liste de médiateurs à soient efficaces et équitables. Elle met à leur disposition des documents de formation conseille les employeurs pour veiller à ce que leurs mécanismes de recours internes Dans le cadre de son initiative de prévention de la discrimination, la Commission

pour se doter de systèmes conformes aux normes établies.

règlement, elle a également l'obligation de soutenir les employeurs dans leurs efforts Commission renvoie un plus grand nombre de dossiers aux mécanismes internes de mécanismes, s'il y en a, conformément aux articles 40 et 41 de la Loi. Comme la À cette étape, les plaignants peuvent également être dirigés vers d'autres

Première étape : l'évaluation préliminaire

Par l'entremise de son nouveau mécanisme d'évaluation préliminaire, la Commission met l'accent sur les premières étapes du processus pour aider les parties à traiter les incidents de discrimination le plus rapidement possible. À cette fin, elle utilise son expertise pour déterminer le meilleur moyen de résoudre rapidement et à l'amiable le différend entre les parties. En gros, l'évaluation préliminaire consiste en une discussion franche et ouverte avec les parties au sujet des principaux points soulevés dans la plainte, des prochaines étapes du processus et des résultats potentiels.

Une réussite exemplaire...

En 2005, grâce à notre nouveau modèle d'évaluation préliminaire, une cause regroupant 200 plaintes, contenant des allégations remontant à plusieurs années, a pu contourner le processus d'enquête qui, autrement, se serait avéré long. Dans un laps de temps très court, l'assesseur a cerné un problème peu susceptible d'être corrigé sans être renvoyé au Tribunal canadien des droits de la personne. Un rapport a immédiatement été rédigé, décrivant le problème. Les parties et la Commission ont accepté la recommandation et l'affaire a été envoyée directement au tribunal. Dans l'intérêt du public, la Commission s'efforce de régler l'affaire avant son renvoi au tribunal. Cet exemple parmi d'autres montre bien que nous engageons davantage de ressources dans les premières étapes du mécanisme de plainte afin de mieux servir notre clientèle.

Dès réception d'une plainte, un spécialiste des droits de la personne expérimenté aide les parties à préciser les faits en litige et à se fixer des attentes réalistes. L'assesseur peut réunir les parties immédiatement afin d'établir le fond des allégations, déterminer les faits et les points en litige, fournir de l'information sur la réparation à laquelle les parties peuvent raisonnablement s'attendre et, en général, préparer la suite la plus appropriée du processus. Cette étape peut aboutir à un règlement ou au retrait de la plainte ou encore à une décision conjointe d'entreprendre la médiation. L'assesseur peut également établir un rapport afin d'accélérer l'enquête ou, s'il s'agit d'un cas complexe comme l'interprétation d'une loi, il arrive que l'on renvoie l'affaire directement au Tribunal.

Prix prestigieux

En juin 2005, la présidente Mary Gusella a reçu le Prix pour services insignes du Premier ministre, en reconnaissance de sa carrière émérite dans la fonction publique. En lui décernant ce prix, le Premier ministre a souligné en particulier les efforts déployés par Mme Gusella pour revitaliser la Commission.

En août 2005, la Commission a été finaliste du Prix pour l'innovation en gestion, décerné par l'Institut d'administration publique du Canada, soulignant la réussite obtenue par le nouveau processus de gestion du changement.

L'audience devant le Tribunal.

Un modèle global de règlement alternatif des différends, comprenant une gamme complète de services, soutient les parties tout au long du processus, soit la médiation préventive dès réception de la demande, la médiation avant et après l'enquête, la conciliation et le processus juridique.

La Commission bénéficie toujours du soutien de son comité consultatif sur le règlement alternatif des différends, qui garantit l'intégrité du programme et sa conformité aux principes des droits de la personne. Les anciens juges Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin et Roger Kerans composent ce comité formé en 2003. En 2005, le comité a adressé à la présidente des commentaires concernant un certain nombre de questions, notamment la réforme législative, les techniques de médiation et la consultation des intervenants.

MODÈLE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS : QUOI DE NEUF?

enjeux et cherche à éliminer les problèmes systémiques plus généralisés.

- Une Direction des initiatives stratégiques, qui répond aux nouveaux besoins de la société canadienne.
 - Un Centre du savoir, favorisant l'élaboration de politiques, la recherche, la consultation juridique, l'analyse statistique et les connaissances, dans le but de promouvoir la compréhension des droits de la personne au sein de la société canadienne.
 - Une Direction générale de la prévention de la discrimination, qui regroupe le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi, la Division des initiatives de prévention et de liaison, la Division des communications ainsi que les bureaux régionaux. La Commission pourra ainsi se focaliser sur l'établissement de relations plus positives et productives avec les employeurs tout en leur offrant des conseils et un soutien stratégiques.
 - Une Direction générale du règlement des différends, qui intègre tous les services reliés au traitement des plaintes, y compris les services précédant le dépôt de la plainte, la médiation avant et après le dépôt de la plainte, la conciliation, l'enquête, le processus juridique et la liaison avec le Tribunal.
 - Une Direction générale du règlement des différends, qui intègre tous les services reliés au traitement des plaintes, y compris les services précédant le dépôt de la plainte, la médiation avant et après le dépôt de la plainte, la conciliation, l'enquête, le processus juridique et la liaison avec le Tribunal.
- À la faveur d'une restructuration majeure, la Commission s'est dotée d'une vaste gamme d'outils lui permettant de s'acquitter pleinement du mandat que lui confère la Loi, dont voici quelques caractéristiques :

L'organisation

- En décembre 2005, la Commission a accueilli une conférence sur la propagande haineuse dans Internet, conférence qui visait à resserrer les partenariats et à élaborer une vision commune avec des dirigeants communautaires préoccupés par ce problème et d'ouvrir la porte à de nouveaux réseaux d'intervenants civils et gouvernementaux qui partagent nos objectifs.
 - Le rapport *Il n'y a pas de service*, publié en juillet 2005, pose un regard détaillé sur l'incapacité du gouvernement de répondre efficacement aux besoins des personnes qui ne peuvent utiliser le système téléphonique habituel parce qu'elles sont sourdes, devenues sourdes, malentendantes ou ayant un trouble de la parole, et formule des recommandations précises pour corriger la situation.
 - En décembre 2005, la Commission a accueilli une conférence sur la propagande haineuse dans Internet, conférence qui visait à resserrer les partenariats et à élaborer une vision commune avec des dirigeants communautaires préoccupés par ce problème et d'ouvrir la porte à de nouveaux réseaux d'intervenants civils et gouvernementaux qui partagent nos objectifs.
- article et l'adoption de mesures visant à garantir aux membres des Premières nations l'accès à un mécanisme efficace de règlement des différends en matière de droits de la personne.

Règlement des différends

- L'âge moyen des dossiers à l'étude a été ramené de 25 mois en 2002 à 9,5 mois à la fin de février 2006, soit une réduction de 62 %.
- Le nombre de dossiers actifs de deux ans et plus a été réduit de 86 % à la fin de février 2006 et représente maintenant 7 % du nombre total de dossiers actifs, comparativement à 27 % en 2002.
- Le nombre de dossiers actifs a été ramené de 1 287 en 2002 à 720 à la fin de février 2006, soit une réduction de 44 %.

L'équité en matière d'emploi

- Dans le secteur privé, les personnes handicapées demeurent le groupe qui profite le moins des mesures d'équité en matière d'emploi. À l'inverse, les membres des minorités visibles sont pleinement représentés dans tous les secteurs et leur taux de recrutement correspond à leur taux de disponibilité. Leur représentation est la plus forte dans le secteur bancaire où ils occupent maintenant 21,8 % des emplois, dont 7,4 % des postes de cadres supérieurs, 15,4 % des postes de cadres intermédiaires et 24,9 % des postes de la catégorie des professionnels.

- Dans le secteur public, on observe des signes encourageants de progrès pour tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles qui demeurent utilisés en deçà de leur potentiel. Ces personnes occupent seulement 8,1 % de l'ensemble des emplois et leur taux de recrutement demeure inférieur à leur taux de disponibilité de 10,4 %. Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés lorsqu'il a endossé le plan d'action contenu dans le rapport du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, publié en 2000.

Initiatives stratégiques

- Le rapport spécial *Une question de droits*, publié en octobre 2005, examine l'incidence sur les droits de la personne de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*) qui limite la capacité de certains membres des Premières nations vivant dans des réserves de déposer une plainte aux termes de la *Loi*. Le rapport recommande l'abrogation de cet

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Après 36 années dans la fonction publique fédérale, je prendrai ma retraite le 30 mai prochain. Je me considère particulièrement privilégiée d'avoir pu passer les quatre dernières années au sein d'un organisme dont le mandat est aussi important et touche la vie de tant de Canadiens et de Canadiennes.

Je profite de l'occasion pour souligner la contribution exceptionnelle de nos commissaires, de la direction et du personnel, qui ont joué un rôle essentiel dans les succès que nous avons obtenus. Je les remercie du fond du cœur de leur attachement durable à la cause des droits de la personne au Canada. Je suis particulièrement heureuse que la Commission ait réussi à moderniser ses programmes, et ce, grâce aux efforts soutenus et au professionnalisme de tous ses employés.

Désormais, la Commission n'est plus freinée dans son travail par l'accumulation chronique des dossiers. Elle accorde une importance particulière aux activités de prévention de la discrimination, entreprend dans un esprit de dialogue constructif et de collaboration avec les employeurs, les employés et les autres parties prenantes. La Commission entreprend aussi des recherches stratégiques et cible davantage ses activités juridiques pour répondre aux questions de discrimination systémique, tandis qu'elle rationalise son approche de l'équité en matière d'emploi. Toutes ces mesures ont été inspirées par l'engagement à apporter des améliorations constantes à nos pratiques de gestion.

Il reste énormément de travail à accomplir, et le combat que la Commission mène contre la discrimination exigera beaucoup de ses employés dans l'avenir. Je suis toutefois assurée que le nouveau modèle opérationnel dont la Commission s'est dotée a créé de solides assises sur lesquelles elle pourra s'appuyer afin de poursuivre son important travail en faveur des Canadiens et des Canadiennes.

Mary Gusella
Présidente

Table des matières

Message de la présidente	1
Faits saillants	3
Modèle de règlement des différends : Quoi de neuf?	5
Première étape : l'évaluation préliminaire	6
Règlement alternatif des différends	7
Enquêtes	8
Renvois au Tribunal	9
Développements juridiques importants	10
Données attestant les progrès accomplis	14
L'équité en matière d'emploi	22
Progrès des groupes désignés	22
Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi	33
Faire progresser les droits de la personne et les libertés	37
Programme de prévention de la discrimination	38
Le Centre du savoir	41
Initiatives stratégiques	43
Information publique	46
Gestion moderne et engagement à rendre compte	46
Organigramme	50
Membres de la Commission	50



Présidente

Chief Commissioner

Avril 2006

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2005* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.-j.

c.c. M^{me} Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre




Présidente

Chief Commissioner

Avril 2006

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2005* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.


Mary Gusella

p.j.:

c.c. M. Paul Bélisle

Greffier du Sénat et greffier des Parlements

© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2006

N° de catalogue HR1-2005

ISBN 0-662-49116-5

Ce rapport est également publié en médias substitués
et dans le site Web de la Commission, à l'adresse :

www.ccdp-chrc.ca



Rapport annuel 2005



Bureau national

Commission canadienne des droits
de la personne

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

Téléphone : (613) 995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (613) 996-9661

Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca

Site Web : www.ccdp-chrc.ca

Atlantique

504 - 5475, chemin Spring Garden

Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3J 3T2

Téléphone : (902) 426-8380

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

425, boul. de Maisonneuve Ouest

Montréal (Québec)

H3A 3G5

Téléphone : (514) 283-5218

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud

1002 - 175, rue Bloor Est

Toronto (Ontario)

M4W 3R8

Téléphone : (416) 973-5527

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de

l'Ontario et Nunavut)

750 - 175, rue Hargrave

Winnipeg (Manitoba)

R3C 3R8

Téléphone : (204) 983-2189

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et

Territoires du Nord-Ouest

308 - rue 10010 106

Edmonton (Alberta)

T5J 3L8

Téléphone : (780) 495-4040

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

301 - 1095, rue Pender Ouest

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6E 2M6

Téléphone : (604) 666-2251

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : (604) 666-2386



Rapport annuel 2005



A1
720
A56

Annual Report 2006

Canada

National Office

Canadian Human Rights Commission

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: 613-995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 613-996-9661
Electronic Mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

National Aboriginal Program

750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: 204-983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 204-983-6132

Regional Offices

ATLANTIC

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: 902-426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 902-426-2685

QUEBEC AND NUNAVUT

425 de Maisonneuve Blvd. West
Montréal, Quebec
H3A 3G5
Telephone: 514-283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 514-283-5084

ONTARIO

South Tower
1002 - 175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: 416-973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 416-973-6184

ALBERTA , PRAIRIES AND NORTHWEST TERRITORIES

308 - 10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: 780-495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 780-495-4044

BRITISH COLUMBIA AND YUKON

301 - 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 2M6
Telephone: 604-666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: 604-666-2386



CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

Annual Report 2006



Canada



© Minister of Public Works and Government Services 2007

Cat. No. HR1-2006

ISBN 978-0-662-49914-5

This publication is available in alternative formats
and on the Commission's website at:

www.chrc-ccdp.ca



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Commissioner

Commissaire

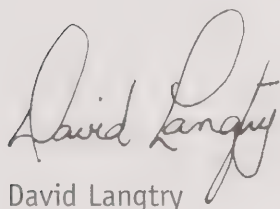
March 2007

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2006 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,



David Langtry

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Commissioner

Commissaire

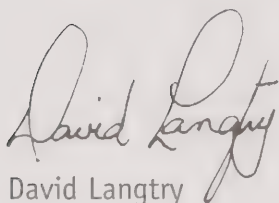
March 2007

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2006 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,



David Langtry

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House

Table of Contents



Commissioner's Message	1
Advancing Human Rights and Freedoms	3
Highlights for 2006.....	3
The Human Rights Environment: A Snapshot.....	4
Our Mandate	4
Portrait of Human Rights Complaints	6
Portrait of the Four Designated Groups in the Canadian Workplace.....	9
Resolving Disputes	16
A Range of Tools.....	16
Effectiveness of the Business Model.....	18
Public Interest Litigation	22
Preventing Discrimination	27
Prevention Work with Employers.....	27
Employment Equity Compliance Program	29
Public Information	33
Expanding Knowledge	33
Policy Development and Outreach	33
National Aboriginal Program	35
Research and Publications	36
Sound Management.....	39
A Healthy Workplace.....	39
Stewardship	40
Performance Measurement	41
Organization Chart.....	41
Members of the Commission.....	42



COMMISSIONER'S MESSAGE

It has been said that the only constant is change, and this has certainly been the case for the Canadian Human Rights Commission over the past few years. One of the obvious changes in 2006 was in the senior management ranks. I was very pleased to join the Commission as full-time Commissioner in June, following the retirement of Mary Gusella. The Commission also saw the arrival of a new Secretary General in December. Hélène Goulet has taken on the position left by Robert Ward.


I would like to thank both Mary and Bob for their immense contributions to the Commission over the past four years. I would also like to thank staff and the Commissioners for helping to ensure a smooth transition and for their hard work throughout the year, the results of which are attested to in the pages that follow.

A particularly exciting development in 2006 was the establishment of the National Aboriginal Program. The program will help strengthen the Commission's relations with Aboriginal groups and prepare for the expected repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*.

In this global age, the Commission also finds itself playing a role internationally. Over the course of the year, the Commission participated actively in strengthening human rights institutions abroad through the United Nations International Coordination Committee (ICC) of National Human Rights Institutions. The Commission chaired a subcommittee with a mandate to strengthen the ICC accreditation process and promote a new approach focused on rigour, transparency and independence. This strengthened process will be essential for accredited national institutions and the ICC to play a more active and credible role in international fora, such as the UN Human Rights Council.

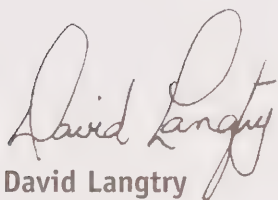
Continued improvements to Commission operations and management processes have been ongoing throughout 2006. Effective triage methods and early mediation are resulting in cases being settled more quickly. The Commission is also working to strengthen respect for human rights within the federal jurisdiction by conducting human rights research and by working with employers to prevent discrimination, including conducting employment equity audits to promote reasonable progress





in the representation of the four designated groups. In addition, the Commission is participating in the five-year review of the *Employment Equity Act*, and will be making a submission to Parliament in 2007.

A three-pronged service delivery model of dispute resolution, discrimination prevention and knowledge development is allowing the Commission to help resolve disputes quickly when they occur and, at the same time, work toward a healthier future marked by fewer disputes, improved representation of the four designated groups and greater respect for human rights.



David Langtry
Commissioner

ADVANCING HUMAN RIGHTS AND FREEDOMS

Highlights for 2006

Dispute Resolution: The Dispute Resolution Branch continues to develop less formal approaches to resolving disputes. Forty percent of those who agreed to try to resolve their disputes without filing a complaint were able to reach a settlement in this way.

The Commission continued to focus its litigation activities on matters having the greatest human rights impact. Important cases in which the Commission participated before Canadian Human Rights Tribunal hearings dealt with issues ranging from the accessibility of public infrastructure for persons with disabilities to the discriminatory impact of over-qualification on highly trained visible minority immigrants when they apply for jobs. The Commission also intervened before the Supreme Court of Canada in cases dealing with the interplay between security and human rights, the accessibility of VIA Rail's new rail cars and the application of the *Canadian Human Rights Act* by administrative tribunals dealing with human rights issues.

Combatting Hate on the Internet: Since 2002, the Commission has dealt with 55 allegations of hate messages on the Internet. In 2006, the Commission participated in all hearings before the Canadian Human Rights Tribunal dealing with complaints of this nature. In addition, it published the proceedings of its December 2005 conference of experts and government officials on how civil society, governments and the Commission can network and coordinate efforts to combat hate on the Internet.

Preventing Discrimination: The Commission signed several agreements with major employers, all aimed at preventing discrimination in the workplace. In total, these agreements affect 34,000 employees. In addition, the Commission established an Employer Advisory Council to provide a forum for raising, discussing and acting on issues related to preventing discrimination in workplaces and service centres across the country. The Commission also hosted a Discrimination Prevention Forum, focusing on accommodation issues affecting persons with disabilities.

Employment Equity: The Commission is streamlining its employment equity audit process for greater efficiency and effectiveness. It is also preparing for the five-year review being conducted by a Parliamentary Committee into the effectiveness of the *Employment Equity Act*.

Promoting Human Rights: Internationally, the Commission participated in meetings of the Ad Hoc Committee established to negotiate the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, which was adopted by the Plenary of the United Nations

General Assembly in December 2006. The Commission also released an important new publication on how to ensure that built environments are accessible to everyone. The report, entitled *International Best Practices in Universal Design: A Global Review*, garnered worldwide attention, and was presented at various international fora on disability.

Aboriginal Peoples: Throughout 2006, the Commission continued to engage in dialogue with First Nations leaders and government officials to encourage implementation of the Commission's recommendations regarding the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. Section 67 denies First Nations people access to the same human rights complaint redress system available to other people in Canada. The Government of Canada introduced legislation to repeal section 67 in December 2006.

In the fall of 2006, the Commission established a National Aboriginal Program aimed at strengthening relationships with Aboriginal groups and looking at how to incorporate the unique context of First Nations communities in human rights protection mechanisms. The Program will help the Commission respond more effectively to complaints that may arise as a result of the repeal of section 67.

Research on Emerging Human Rights Issues: During 2006, the Commission produced several reports delving into emerging issues, such as the field of national security and human rights, issues involved when employees return to work after an extended leave, and an examination of environmental sensitivities as they relate to human rights.

THE HUMAN RIGHTS ENVIRONMENT: A SNAPSHOT

Our Mandate

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) administers the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) and is responsible for the enforcement of employers' obligations under the *Employment Equity Act* (EEA).

The purpose of the *Canadian Human Rights Act* is

to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have and to have their needs accommodated, consistent with their duties and obligations as members

of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The purpose of the *Employment Equity Act* is

to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

Both laws seek to ensure that the principles of equal opportunity and non-discrimination are followed in all areas of federal jurisdiction. The Commission aims to advance equality, respect for human rights, and protection from discrimination by fostering understanding of, and compliance with, these two Acts.

The Commission delivers on its mandate through three main programs:

- The Dispute Resolution Program works to resolve human rights complaints filed against federally regulated employers, service providers and individuals. The program focuses on early intervention to settle disputes.
- The Discrimination Prevention Program works with employers on prevention and employment equity activities to address discriminatory behaviour and demonstrate reasonable progress in representation of the four designated groups.
- The Knowledge Development Program develops research initiatives, policies and legal analysis, and the tools resulting therefrom. These will serve the Commission, key stakeholders and the Canadian public to foster understanding of, and compliance with, the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

The work done by these three programs is shaped by the types of human rights complaints received by the Commission and by the levels of representation of the four designated groups in federally regulated workplaces.



Portrait of Human Rights Complaints

The following tables provide a snapshot of the types and sources of human rights complaints received by the Commission in 2006. All data refer to numbers of signed complaints.

Figure 1 Grounds of Discrimination Cited in Signed Complaints*

	2002		2003		2004		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Disability	438	44	495	37	389	39	429	50	344	41
Sex	188	19	204	16	165	17	102**	12	138	16
National or ethnic origin	94	9	141	11	109	11	73	8	84	10
Race	71	7	146	11	105	11	74	8	80	10
Age	65	7	159	12	60	6	51	6	55	7
Family status	30	3	38	3	61	6	45	5	40	5
Colour	30	3	59	4	26	3	14	2	33	4
Religion	30	3	35	3	34	3	40	5	28	3
Sexual orientation	31	3	27	2	21	2	23	3	25	3
Marital status	14	2	15	1	14	1	13	1	12	1
Pardon	3	—	1	—	5	1	2	—	—	—
Total	994	100	1,320	100	989	100	866	100	839	100

* Total number of grounds cited exceeds the total number of complaints signed because some complaints dealt with more than one ground.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

- Disability continued to be the most frequently cited ground of discrimination in 2006. Taken together, discrimination on the grounds of national or ethnic origin and race comprise the second most frequently cited type of complaint.

Figure 2 Type of Allegations Cited in Signed Complaints*

	2002		2003		2004		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	666	65	1,048	66	834	67	821**	75	782	73
Services-related (sections 5, 6)	128	13	195	12	179	14	132	12	102	10
Harassment – employment (section 14)	164	16	249	16	175	14	95	9	126	12
Harassment – services (section 14)	26	3	31	2	18	1	7	1	16	2
Hate messages (section 13)	4	—	10	1	10	1	13	1	20	2
Retaliation (section 14.1)	15	2	33	2	22	2	12	1	13	1
Union membership (section 9)	7	0.5	2	—	7	1	7	1	3	—
Pay equity (section 11)	7	0.5	7	—	—	—	2	—	2	—
Notices, signs, symbols (section 12)	2	—	9	1	—	—	2	—	—	—
Total	1,019	100	1,584	100	1,245	100	1,091	100	1,064	100

* Total number of allegations cited exceeds the total number of complaints signed because some complaints dealt with more than one allegation.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

- Employment-related complaints accounted for the majority (73%) of complaints accepted by the Commission for review in 2006.



Figure 3 Complaints Signed by Types of Respondents

	2004		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%
Private Sector	308	37	301	40	316	44
Public Sector	373	45	338*	45	301	42
Individuals	81	10	52	7	49	7
Reserves, Bands and Councils	45	5	34	4	34	5
Unions	21	3	27	4	17	2
Total	828	100	752	100	717	100

* The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

Figure 4 Complaints Signed by Province or Territory

	2002		2003		2004		2005		2006	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48	379	53
British Columbia and Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15	95	13
Quebec	140	18	168	15	106	13	84	11	70	10
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10	57	8
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	6	33	5
Nova Scotia	51	6	45	4	41	5	24	3	29	4
Saskatchewan	22	3	39	3	35	4	32	4	20	3
New Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2	18	2
Prince Edward Island	3	—	7	1	3	—	—	—	10	1
Newfoundland and Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1	5	1
Outside of Canada	4	1	7	1	4	1	2	—	1	—
Total	800	100	1,084	100	828	100	752*	100	717	100

* The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

Portrait of the Four Designated Groups in the Canadian Workplace

A Summary of the Data

As part of its mandate to ensure compliance with the *Employment Equity Act*, the Commission tracks the progress in the private and the public sectors in representation levels of the four designated groups covered by the Act – women, visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities. The representation of the designated groups at the inception of the Act in 1997 is compared with the most recent data available from employers. For the private sector, this is December 31, 2005, and in the public sector, March 31, 2006. Progress is measured against the 2001 Census data on the employment availability of women, visible minorities and Aboriginal peoples. The availability estimates for persons with disabilities are from the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS). These are the most recent data currently available until data from the 2006 Census and PALS are released in 2007 and in 2008.


In the case of the private sector, statistics are based upon the Commission's analysis of 514 employer reports provided to the Minister of Labour as of September 2006. Since that time there have been some additions and adjustments to the employer reports submitted. Therefore there may be small discrepancies between the numbers appearing in this report and those in the Annual Report on Employment Equity 2006 tabled by the Minister of Labour which utilizes the data provided later.

In the case of the public sector, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) reconciles the Census results to take into consideration the composition of the public service workforce. These estimates include only Canadian citizens, since the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens when hiring for the public service. This policy accordingly reduces the overall employment availability of members of visible minorities from 12.6% to 10.4%.

The Employment Equity Act also applies to "separate employers," such as the Canada Revenue Agency. They are also subject to audit and must put in place employment equity plans to increase the representation of designated groups in the workforce.

In 2005, in the private sector, members of visible minorities were fully represented overall, and the number of visibility minority members hired was in keeping with their availability. Their representation is highest in the banking sector where they continue to make gains and now hold 22.8% of jobs, including 8% in senior management, 16.2% in middle management and 25.9% in professional occupations. In the private sector, persons with disabilities and Aboriginal peoples benefitted the least from employment equity initiatives.





In the public service, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities were fully represented overall. Members of visible minorities also made some progress in the public service where they now hold 8.6% of all jobs. However, they still remain under-represented when compared to their availability in the workforce. New hires among visibility minority members have also increased, but remain just below availability.

Opportunities for Growth

In the Private Sector

The year 2005 provided many opportunities for members of designated groups in the private sector. A total of 514 employers filed data on their combined workforces of about 670,000 employees. Private sector organizations covered by the Act include banking, communication, transportation and “others,” such as mining companies, museums, grain companies, and nuclear power corporations. There were over 100,000 individuals hired in the private sector in 2005, about 10,000 more than the previous year. In total, designated group members received about half of these hires. Among the four designated groups, only visible minority members received hires in line with their availability, while persons with disabilities continued to benefit the least.

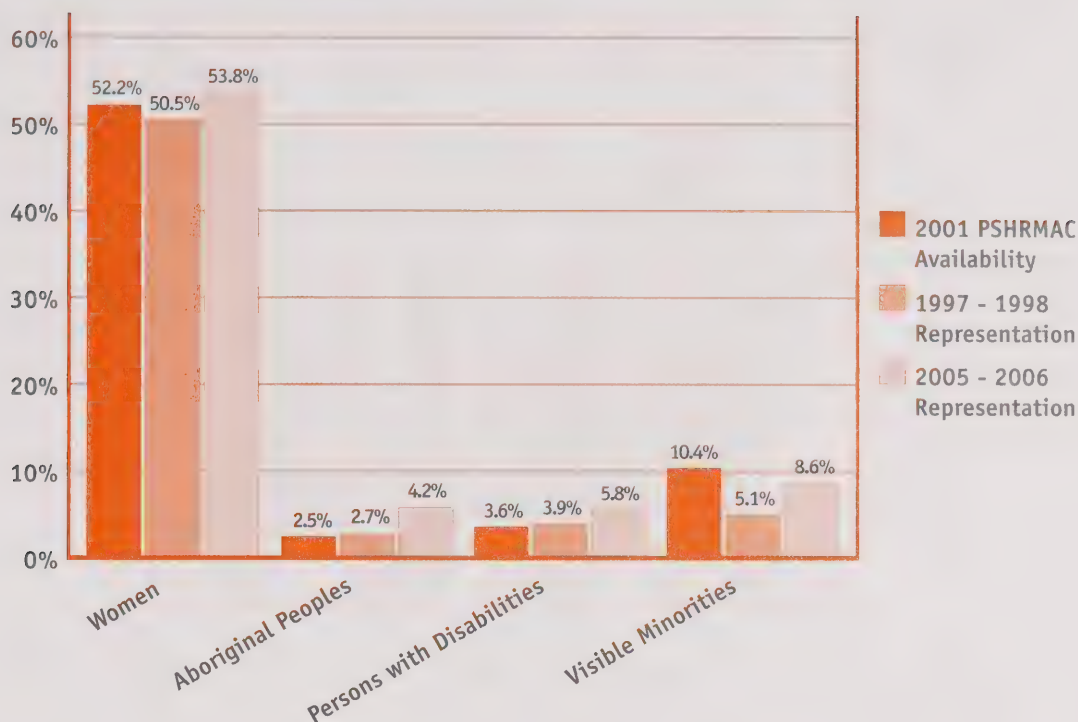
In the Public Service

As of March 31, 2006, 77 federal departments and agencies employed about 177,000 persons compared to about 166,000 the previous year. This increase was largely due to the addition of the employees of the Canada Border Services Agency.

The public service filled over 13,000 job openings, 3,000 more than the previous year. There were encouraging signs of progress for all groups except visible minority members, who continue to be under-represented.

Designated Groups in the Public Service

Figure 5 Designated Groups in the Public Service

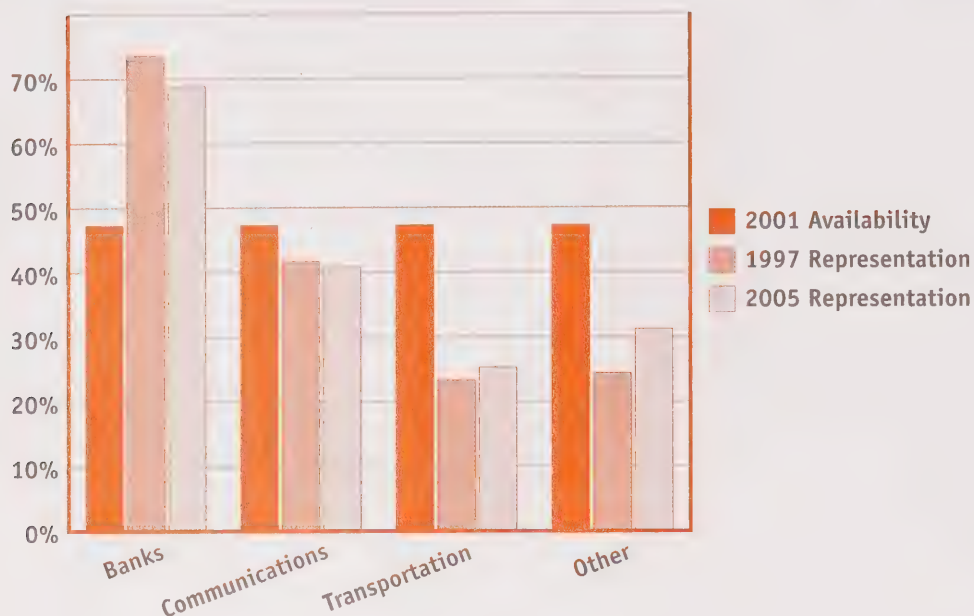


- The overall representation of women is in line with women's availability for the public service, according to Census data. Women's share of positions in the executive group continues to increase. Women now occupy 38.8% of executive jobs, up from 25.1% in 1997.
- The representation of visible minority members stood at 8.6%, an improvement from the previous year when they held 8.1% of all jobs, but considerably lower than the public service availability of 10.4%. They received 9.9% of all hires, just slightly lower than availability.
- The proportion of Aboriginal peoples in the public service in March 2006 was unchanged from the previous year at 4.2%. This past year, Aboriginal peoples received 3.8% of all hires, down from 4.3% the previous year.
- The representation of persons with disabilities in the public service at 5.8% in March 2006 was the same as the previous year, and above the public service availability of 3.6%. However, persons with disabilities continue to receive less than their expected share of hires. This indicates that the higher representation is likely due to increased self-identification and aging of the workforce rather than to hires. They received just 2.6% of hires as of March 2006.

Designated Groups in the Private Sector

Women

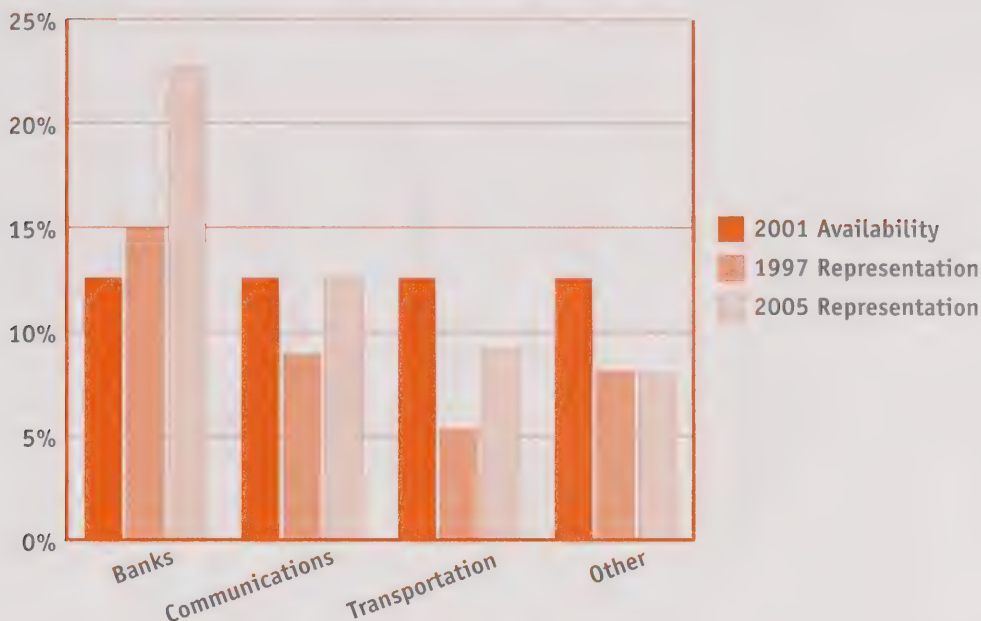
Figure 6 Women in the Private Sector



- Women held 43.3% of all jobs in 2005, down slightly from 44.6% in 1997. Availability was 47.3%, according to 2001 Census data.
- Women continue to hold most (68.9%) of the jobs in the banking sector, mainly because of the large number of clerical positions. In communications, women held 40.8% of all jobs, a slight decrease from 41.7% observed in 1997. They hold 25.3% of all jobs in the transportation sector, an increase from 23.3% in 1997.
- Important gains continue to be made by women in senior management. Women held 20.9% of senior management positions in 2005, unchanged from the previous year but much higher than the percentage (14.8%) observed in 1997. However, their share of these positions is still lower than their availability (25.1%) according to Census data.
- Between 1997 and 2005, the proportion of women in senior management positions rose from 18.6% to 28.3% in the banking sector, from 14.9% to 21.7% in the communications sector, and from 9.9% to 15.1% in the transportation sector.

Members of Visible Minority Groups

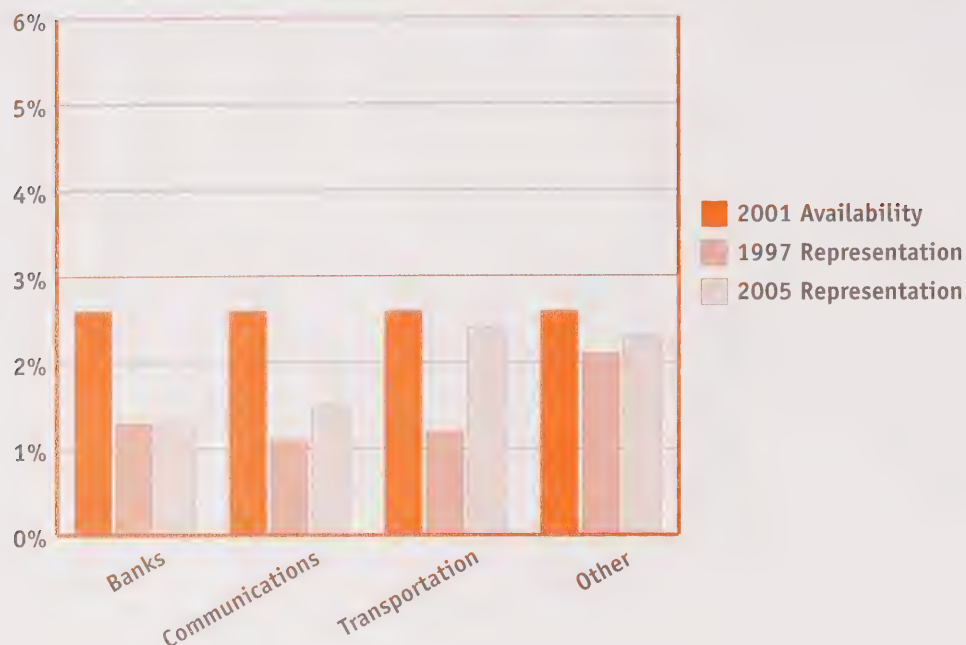
Figure 7 Visible Minorities in the Private Sector



- The share of jobs held by visible minority members has increased from 9.7% in 1997 to 14.1% in 2005. This is slightly higher than their availability of 12.6% according to Census data. While their share of senior management positions has increased steadily from 2.8% in 1997 to 5.2% in 2005, members of visible minorities remain under-represented in this category compared to their availability at 8.2%.
- Members of visible minorities received 15.0% of all hires in 2005. Since 1997, their share of hires has been consistently higher than their availability, although their progress has varied from sector to sector.
- Visible minority representation is highest in the banking sector, where their share of jobs increased to 22.8% from 15.0% in 1997 due to consistently high shares of hires. They now hold 8.0% of all positions in senior management in this sector, up from 7.4% the previous year and 4.3% in 1997.
- Visible minority members also registered increases in the communications sector between 1997 and 2005, from 8.9% to 12.6%, and in the transportation sector, from 5.3% to 9.2%.

Aboriginal Peoples

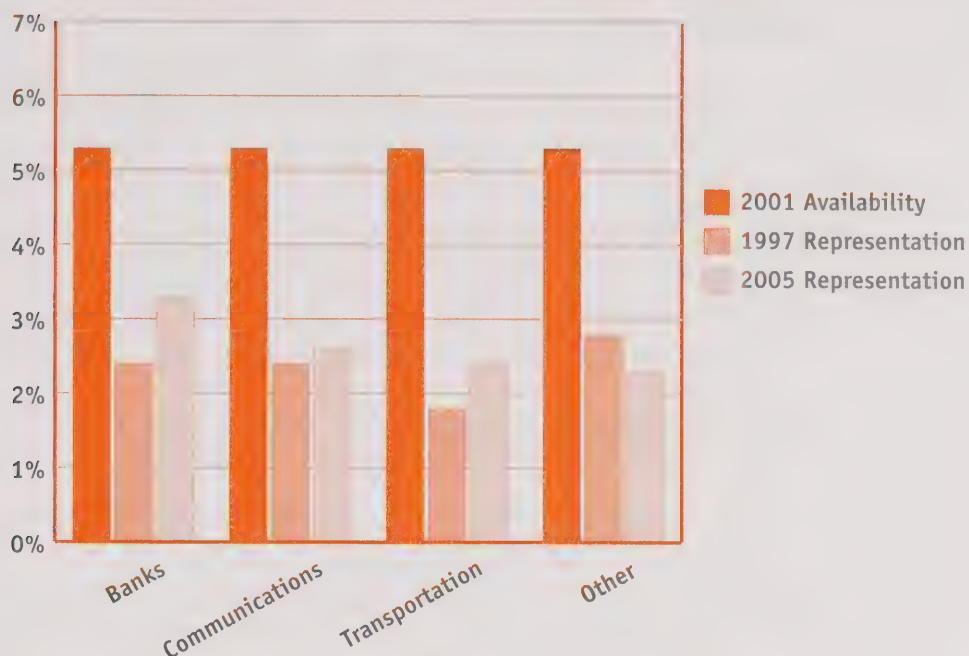
Figure 8 **Aboriginal Peoples in the Private Sector**



- The share of jobs held by Aboriginal peoples in the private sector increased from 1.3% in 1997 to 1.8% in 2005, well below their 2.6% availability according to Census data. Their share of hires in 2005 at 2.0% was up from the past few years but is still less than their availability.
- Aboriginal peoples held 1.5% of jobs in the communications sector in 2005, an increase from 1.1% in 1997. At 2.4%, their representation was highest in the transportation sector. In the "other" sector which includes employers located in northern and western regions of the country, Aboriginal peoples held 2.3% of all jobs. In the banking sector, Aboriginal peoples held 1.3% of jobs, unchanged from 1997.

Persons with Disabilities

Figure 9 **Persons with Disabilities in the Private Sector**



- At 2.7%, the representation of persons with disabilities in 2005 was slightly higher than 2.5% the previous year. Still, they received only 1.2% of all hires last year, up just slightly from 1.0% in 1997. Since persons with disabilities receive less than their share of hires in all sectors, the higher representation is likely due to better self-identification among existing employees.
- There were some improvements nonetheless. In the banking sector, where their hiring has been higher than in other sectors, persons with disabilities held 3.3% of jobs, up from 2.4% in 1997.
- In the transportation sector, their share of jobs rose from 1.8% in 1997 to 2.4% in 2005. At 2.6% in the communications sector, the representation of persons with disabilities has remained largely unchanged since 1997.





RESOLVING DISPUTES

A Range of Tools

In late 2005, the Commission brought all of its services related to the resolution of human rights disputes under a single umbrella. The creation of the Dispute Resolution Branch, with its emphasis on conflict resolution, is another step in the Commission's broadening of the range of tools available to address human rights issues. The Branch's new mandate reflects the Commission's increasing emphasis on discrimination prevention, and its work with federally regulated employers and service providers to find better ways to handle disputes.

The new service delivery model

The new service delivery model emphasizes linking parties with appropriate dispute resolution options at the earliest possible opportunity. When someone contacts the Commission with concerns about possible discrimination, staff review the situation with the person making an enquiry to ensure it falls within the Commission's jurisdiction. If it does, the next question is whether the matter could be dealt with more appropriately and more quickly through some other procedure, such as a grievance or other process in the inquirer's workplace. The Commission supports the efforts of parties to deal with disputes within their own organizations. Internal processes often have the advantage of being faster, and of better reflecting the considerations and particular circumstances of the parties involved.

If no such other process is reasonably available, Commission staff will do what they can to encourage dialogue between the inquirer and the employer or service provider. The goal is to help the parties find a solution before a complaint is filed under the Act. Formal complaints often escalate disputes so that they become evermore difficult to resolve.

The Commission uses this resolution-oriented approach in most of the situations brought to its attention. If both parties are prepared to look at solutions at this stage, the process can be relatively quick. In some cases, discussions may be carried out through a process of early resolution, often by telephone. In more complex situations, or those involving more people, one of the Commission's mediators may take over the file and invite the parties to a meeting.

The results of this new approach are already encouraging. In 2006, 65 parties agreed to try to resolve their disputes before the filing of a complaint. Of these, 28 parties reached a settlement. This settlement rate of over 40% is very promising for such a new program.

Building on our successes

When a situation cannot be resolved early on, and a complaint is filed with the Commission, the parties will be encouraged to participate in mediation if it has not already been attempted. Otherwise, the matter is turned over to an experienced human rights specialist to conduct a preliminary assessment. This approach, introduced in 2005, has proven to be highly effective.

The objective of preliminary assessment is to help the parties narrow the facts in dispute, provide information about the types of remedy that could be reasonably expected, and generally set the stage for the most appropriate next step in the process. In some cases, the assessor's work can result in a decision to withdraw the complaint or an agreement to enter into mediation. In other cases, the assessor may refer the matter directly to the Commission, bypassing a lengthy investigation. Or the assessor may feel that a more extensive investigation is required, and provide some guidance on the best way to proceed.

In cases where an investigation is required, the complaints are assigned to Commission teams made up of staff from Investigations and legal advisors and policy analysts from the Knowledge Centre. Each team specializes in specific grounds of the Act: one team for disability; another for race, colour, national or ethnic origin and religion; and a third for sex, sexual orientation, age, marital status, family status and pardoned conviction. A fourth team deals with complaints related to hate messages on the Internet, which may be linked to any of the 11 grounds of discrimination set out in the Act. By dedicating resources to grounds-based, multi-disciplinary teams, the Commission can more easily identify the best approach to dealing with a particular complaint. This in turn leads to more efficient, timely investigations, or other, more appropriate and creative solutions.

Parties can opt for mediation at any point in the process, and if the matter is resolved, the agreement is submitted to the Commission for approval. If an investigation is completed and the case is sent to the Commission for review, the Commissioners can decide to appoint a conciliator for one last attempt at resolution. The Commission can also decide to refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for a hearing. In these cases, the Tribunal will normally also encourage the parties to settle the matter through mediation.

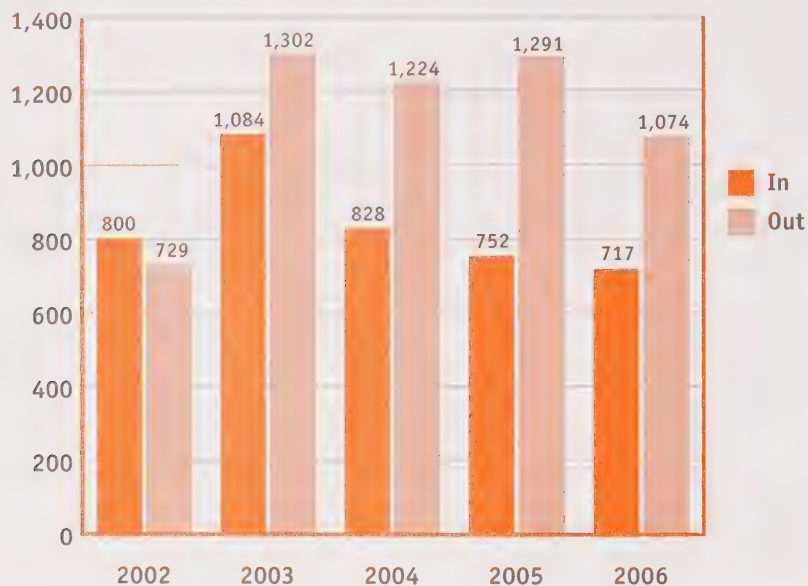
All settlements approved by the Commission are closely monitored, and can be enforced through the Courts if necessary.

Effectiveness of the Business Model

The following data show that the Commission's business model implemented in 2002 is producing the intended results. The complaint workload is in check and productivity has substantially increased.

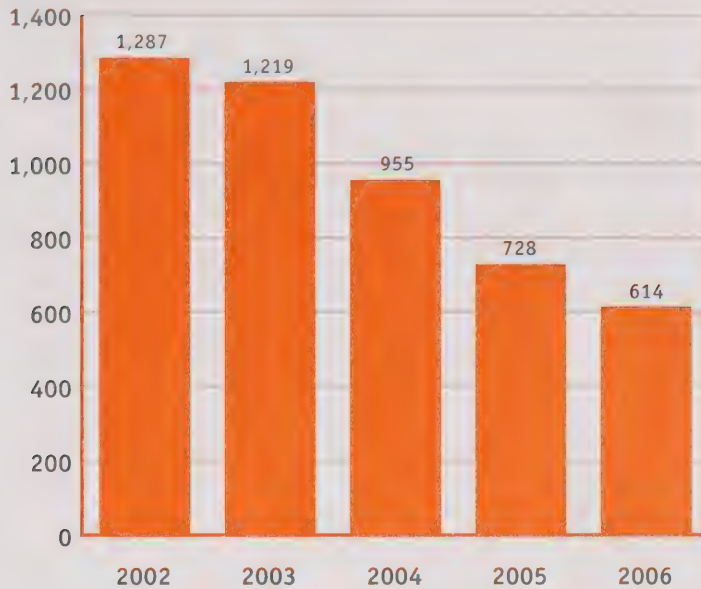
Progress is measured against the year 2002, when the Commission began implementing refinements to its business model.

Figure 10 Cases In, Cases Out



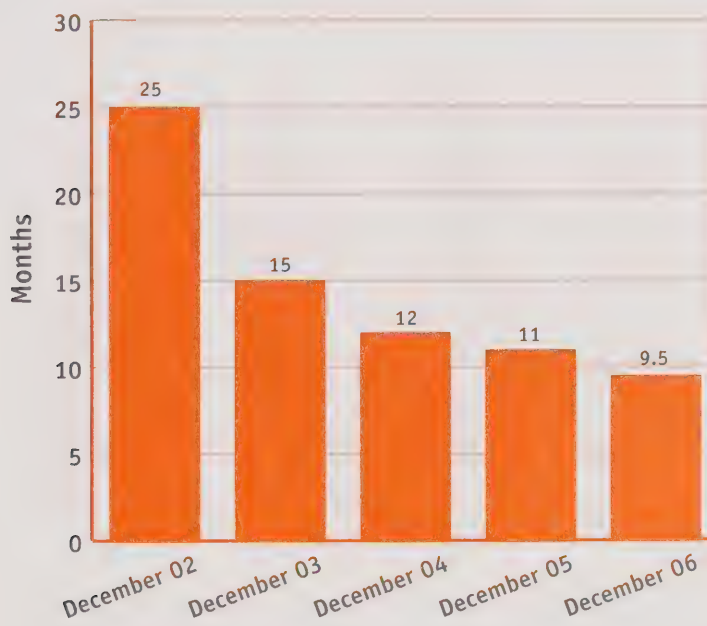
- The data for 2002 show that whereas 800 new complaints were accepted that year, 729 final decisions were rendered by the Commission. Unless the Commission closes more cases than it accepts, the volume of cases increases.
- This trend has been reversed over the past four years, leading to 717 new cases being accepted in 2006, and 1,074 final decisions rendered.

Figure 11 Cases in Inventory



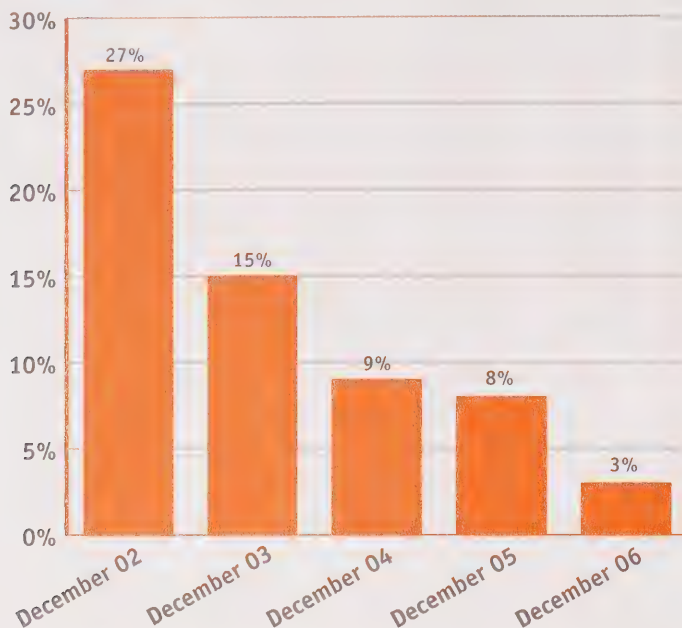
- The active caseload declined from 1,287 cases in 2002 to 614 cases by the end of December 2006, due to greater efficiencies introduced in the Commission's business model.
- This represents a 52% reduction in the number of active cases in the Commission's inventory.

Figure 12 Average Age of Active Caseload



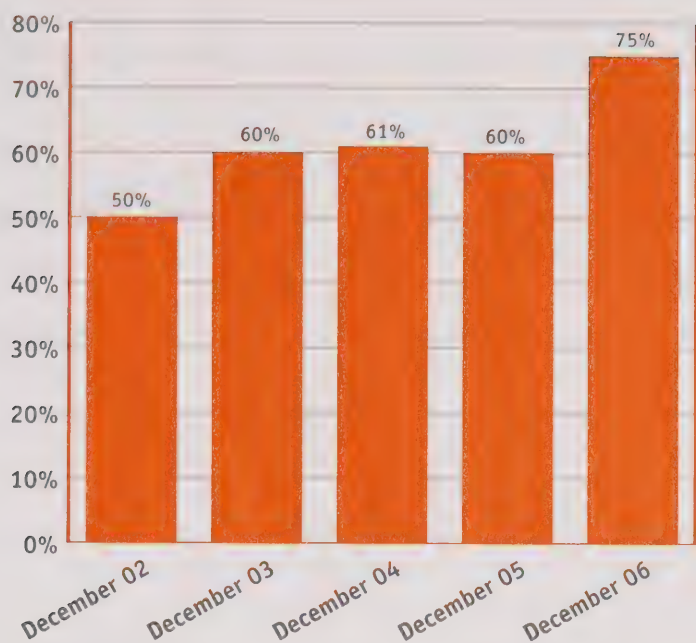
- The Commission was able to reduce the average age of its active caseload from 25 months in 2002 to 9.5 months at the end of December 2006.
- This represents a 62% reduction over 2002.

Figure 13 Cases Two Years or Older



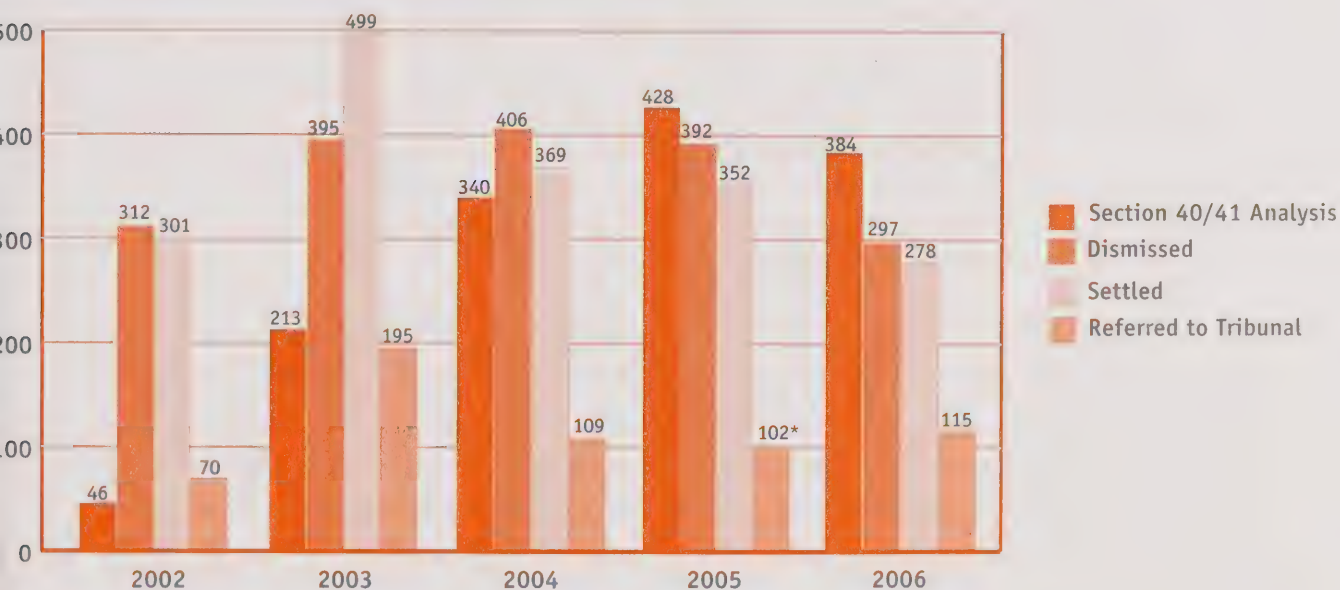
- The number of cases two years or older has been reduced from 27% of the caseload in 2002 to 3% at the end of December 2006. Whereas 347 cases were two years or older in 2002, there were 21 such cases by the end of December 2006.
- This represents a reduction of 94% over 2002.
- Due to the complexity of some cases which involve systemic issues, there will always be older cases in our inventory. But these should never represent more than a very small proportion of our caseload.

Figure 14 Cases Under One Year




- Whereas cases under one year represented 50% of the caseload in 2002, this had increased to 75% at the end of 2006.
- The Commission is making steady progress toward a service standard by which 85% of cases will be resolved within one year's time.

Figure 15 Final Decisions by Type



* Our last Annual Report showed 119 cases as having been referred to Tribunal in 2005. That figure has been adjusted downward to 102 this year to reflect the fact that 17 of these cases were settled through conciliation during 2006, prior to a Tribunal hearing.



How cases were resolved in 2006

There were 1,074 final decisions rendered by the Commission in 2006. Of these:

- 384 or 36% were decisions not to deal with a complaint pursuant to section 40/41 of the Act. In 284 of those cases, complainants were asked to first pursue other redress mechanisms. The remaining 100 cases were out of time, out of jurisdiction, or considered trivial, frivolous or vexatious.
- In the remaining 690 cases, the Commission dealt with the complaints on their merits and ultimately made a decision either to dismiss the complaint, approve a settlement or refer the matter to Tribunal.
- The 297 dismissed cases represented 43% of all cases dealt with by the Commission in 2006. Typically, these are cases that have been submitted to the Commission for decision following an investigation. Cases can be dismissed for a number of reasons, such as lack of sufficient evidence or merit, or because the respondent has taken appropriate action to remedy the situation. This could also include a small number of cases where the complainants withdrew or abandoned their complaints. This percentage represents a fairly steady trend over the past four years.
- A total of 278 cases were settled. This represents 40% of all cases dealt with in 2006. Most of these settlements were arrived at with the assistance of a Commission mediator or conciliator. In a small number of cases, the parties settled the matter on their own.
- A total of 115 cases were referred to the Tribunal in 2006, a number similar to the previous two years.

Public Interest Litigation

The Commission's focused litigation strategy allows it to support the parties at pre-tribunal mediation, while it concentrates on vigorously pursuing high-impact, public interest cases before the Canadian Human Rights Tribunal. On a case-by-case basis, the Commission determines the scope and nature of its participation before the Tribunal after assessing such factors as whether the case raises broad policy issues, relates to major policy concerns, or raises new points of law. The Commission can also intervene in precedent-setting cases before courts and administrative tribunals dealing with human rights issues.

Commission counsel continued to participate in all mediations held by the Tribunal and have been very successful in assisting the parties to reach settlements as an alternative to adjudication. Indeed, in 2006, 62 cases were settled with the assistance of the Commission, representing 86% of the Tribunal cases completed in 2006.

Notable legal developments

Following are examples of some of the cases in which the Commission participated at the Canadian Human Rights Tribunal in 2006.

- In *Buffett v. Canadian Forces*, the Commission argued that the respondent's refusal to grant the complainant funding for a reproductive medical procedure (in vitro fertilization or IVF) constituted adverse differential treatment based on his disability and his sex in breach of sections 7 and 10 of the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal found that the Canadian Forces did not offer the same benefit to its male members with infertility problems that it is offering to its female members with infertility problems, and therefore established a prima facie case of adverse differential treatment. The Tribunal awarded to the complainant \$7,500 in compensation for pain and suffering and ordered the Canadian Forces to amend its policy for the funding of IVF treatments.
- In 2006, the Tribunal rendered its decision in the case of *Bob Brown v. National Capital Commission*, which deals with the accessibility of public infrastructure for persons with disabilities. The Tribunal held that it is not reasonable accommodation to force people with mobility impairments to take a detour and that access should be provided as near as possible to the place it is required. The National Capital Commission and Public Works and Government Services Canada have both filed applications with the Federal Court, for judicial review of the Tribunal decision. The Commission is a party to these applications, which are still ongoing.
- In *Gian Sangha v. MacKenzie Valley Land and Water Board*, the Tribunal has recognized that refusing to hire a job applicant on the basis that the candidate is deemed to be over-qualified for the job has a discriminatory impact on visible minority immigrants. This particular case dealt with the differential impact on this group of the employer's qualification criteria which exclude candidates on the basis of over-qualification. What began as a complaint based on overt racism developed into a very detailed analysis of a problem of systemic discrimination based on the barriers to employment faced by highly trained visible minorities.



- In the judicial review application from a preliminary jurisdictional decision of the Tribunal in *Keith Dreaver et al. v. Jim Pankiw*, the Federal Court upheld the Tribunal's finding that Members of Parliament are not immune from provisions of the *Canadian Human Rights Act*. It found that the statutory language of the Act is broad enough to encompass statements made by members in householders published and paid for by the House of Commons. The respondent is appealing this decision to the Federal Court of Appeal.
- In *Brooks v. Fisheries Canada*, the Federal Court of Canada confirmed that the Tribunal has jurisdiction to award legal costs to a complainant whose complaint is substantiated. This has important implications for complainants who choose to be represented by legal counsel. The decision is being appealed.

Hate on the Internet

Between 2002 when the Act was amended to include hate on the Internet and December 2006, the Commission dealt with 55 allegations of hate messages on the Internet under section 13 of the *Canadian Human Rights Act*. Twenty-nine of those cases were referred to the Canadian Human Rights Tribunal for a hearing. The Tribunal has rendered decisions on 12 complaints. In all those cases, it found that the allegation of discrimination was valid and ordered the respondents to take down their sites, refrain from similar activities in the future, and pay complainants for pain and suffering.

The Commission continues to identify complaints dealing with hate messages on the Internet as having significant public interest, and it participated in the hearing of all complaints of this nature before the Tribunal in 2006.


- On July 12, 2006, in *Canadian Human Rights Commission v. Tomasz Winnicki*, the Federal Court imposed a sentence of nine months of imprisonment on Mr. Winnicki for being in contempt of its injunction order. The Court found that the respondent had contravened the injunction to stop posting such messages on the Internet pending a decision by the Canadian Human Rights Tribunal on the complaints which had been lodged. In its decision released on April 13, 2006, the Tribunal found that the respondent had communicated hate messages and ordered him to pay a penalty of \$6,000 and to cease communicating the offensive material.

- In *Warman v. Glenn Bahr and Western Canada for Us, Warman v. Craig Harrison* and *Warman v. Peter Kouba*, the complaints were substantiated and the Tribunal ordered the respondents to each pay a penalty which in one case was up to \$10,000. The respondents were also ordered to cease and desist the posting of hate messages over the Internet.
- In another notable development, a March 10, 2006, decision by the Tribunal in the case of *Warman v. Kulbashian et al.* found that four respondents, including a web-hosting service company, caused hate messages to be communicated. The Tribunal ordered the company to stop posting hate messages and to pay a penalty. In this case, the Tribunal found that the hosting company in question was actively involved in communicating the offensive material and therefore could not benefit from the exemption found in section 13(3) of the *Canadian Human Rights Act*, which is provided for owners of telecommunication undertakings. The owner of the company has filed an application for judicial review of the Tribunal decision.

Participation in other matters

In addition to litigation emerging from complaints filed under the Act, the Commission intervened in several other matters of note deemed to have a public interest impact in other jurisdictions. These included:

- A decision dated March 2, 2006, in *Balvir Singh Multani et al. v. Commission scolaire Marguerite Bourgeoys* in which the Supreme Court of Canada agreed with the Canadian Human Rights Commission's submissions with respect to a school board's duty to accommodate religious beliefs to the point of undue hardship. The Court held that, in the context of this case, the school board's absolute prohibition of kirpans was not necessary to ensure reasonable safety. As a result, the prohibition did not constitute a minimal impairment of Sikh students' freedom of religion and was struck down. The Court expressly noted the Commission's contribution to the legal analysis in the case. While the decision dealt with the circumstances in a particular school, its principles will help clarify the interplay between security and human rights in other contexts.
- In *CCD v. VIA Rail*, the Commission participated as an intervener before the Supreme Court of Canada to make submissions on the interplay between the *Canadian Human Rights Act* and the *Canadian Transportation Act* in a case dealing with the accessibility of VIA Rail's new rail cars. A decision is pending.

- 
- In 2006, the Supreme Court issued its decision in *Tranchemontagne et al. v. Ontario* (Social Benefits Tribunal). The Court agreed with the Commission and held that the Social Benefits Tribunal is required to interpret its enabling legislation in a manner consistent with the *Canadian Human Rights Act*.

Pay equity

The Commission participated in a number of important pay equity cases. These included the following:

- In January 2006, the Supreme Court of Canada released its decision in the pay equity case of *Air Canada v. Canadian Human Rights Commission and CUPE*. The Court upheld the decision of the Federal Court of Appeal, and confirmed what the Commission has consistently argued: that comparisons for the sake of pay equity may be made between employees of the same company even if they are governed by different collective agreements, so long as they are subject to an employer's common wage and personnel policy. In its judgment, the Supreme Court of Canada noted that the Commission's common-sense interpretation of "establishment" is an approach that supports the legislative purposes of section 11 of the *Canadian Human Rights Act*. It is a landmark decision for pay equity, as it provides much clarity on an important issue which will, in the end, simplify and accelerate the investigation process in this and other cases. The Court dismissed Air Canada's appeal with costs against it throughout.
- The Commission participated in the settlement of the complaints filed by the Personnel Administration (PE) group against the National Research Council of Canada. The complainants alleged that the respondent had engaged in a discriminatory practice since 1991 by paying employees in the female predominant PE group less than employees in the male predominant groups and sub-groups for work of equal value. Through Tribunal-sponsored mediation, the parties have reached a settlement.
- On May 15, 2006, as a result of a mediation process initiated by the Commission, the parties in the longstanding pay equity dispute, *CEP v. Bell Canada*, reached a settlement of the complaint. This marked the end of a 14-year-old dispute affecting 4,765 current and former telephone operators.

PREVENTING DISCRIMINATION

Through the work of its prevention initiatives, employment equity audits and proactive communications, the Commission's Discrimination Prevention Branch aims to assist employers prevent discrimination in the workplace and service delivery centres. In so doing, the Branch develops strong collaborative relationships with employers and other stakeholders. The Branch also works closely with staff of the Commission's other branches to help gather intelligence related to trends and patterns on human rights matters. This external and internal collaboration allows the Commission to focus on and coordinate its work in the areas of prevention, compliance, and information-sharing in a proactive way.

Prevention Work with Employers


First established in 2004, the Prevention Initiatives and Liaison Division has a specific mandate to work with employers to prevent discrimination and develop strategies to resolve complaints effectively and quickly. The program works to advance human rights by engaging key stakeholders in the prevention of discrimination in workplaces and service centres, and through raising awareness, understanding and acceptance of, and commitment to, human rights.

Prevention activities and services are provided in all regions of Canada. The Commission's regional offices work with many organizations and groups, such as public and private sector employers, unions, federal councils, First Nations communities and various associations representing visible minorities and persons with disabilities.

In 2006, the Commission continued to realize success with more employers embracing a preventive approach as an important part of their overall human rights strategy. Three more organizations, with a combined workforce of 34,000, signed memoranda of understanding (MOU) in this regard. These organizations include:

- Canadian Pacific Railway, which, in January 2006, signed a letter of understanding with the Commission to reduce discrimination through a proactive and systematic approach, to work together to resolve allegations of discrimination as early as possible and to collaborate on preventive measures where appropriate.
- Industry Canada, which, in August, signed an operational memorandum of understanding to provide duty-to-accommodate training to the department's managers across Canada. The duty to accommodate involves eliminating or





changing policies and behaviours that discriminate against persons based on a group characteristic such as race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex (including pregnancy), sexual orientation, marital status and disability. As a result of the Industry Canada operational memorandum of understanding, 11 duty-to-accommodate training sessions were delivered to some 160 managers across Canada.

- Purolator Courier Ltd., which, in November 2006, signed an MOU with the Commission to collaborate on preventive measures aimed at reducing discrimination in the workplace, and to work together to resolve allegations of discrimination as early as possible.

These three agreements are in addition to existing MOUs with Canada Border Services Agency, Canadian Forces, Canada Post Corporation, National Bank of Canada, Royal Canadian Mounted Police, Penauille Servisair and WestJet Airlines.

The Commission has also developed training manuals, currently being updated and revised, on the duty to accommodate and anti-harassment. The Commission is developing human rights training for investigators and a train-the-trainer program.

In February 2006, a Discrimination Prevention Workshop hosted by the Commission attracted representatives of federally regulated public and private sector employers as well as other key stakeholders. Participants received training on a range of human rights topics, including the duty to accommodate, workplace harassment and anti-racism.

In October 2006, the Commission hosted a Discrimination Prevention Forum for representatives of federally regulated employers who are signatories to memoranda of understanding. The Forum focused on meeting the challenges associated with disability and accommodation. Participants also benefited from updates on the full range of programs and services offered by the Commission.

Employer Advisory Council

In April 2006, the Commission launched an Employer Advisory Council, which provides a forum for raising, discussing and acting on issues related to the prevention of discrimination in workplaces and service centres across Canada. The Council is made up of senior Commission Discrimination Prevention staff and representatives of employers who have signed a memorandum of understanding with the Commission. The diverse membership of federally regulated employers helps the Commission communicate more widely throughout various sectors on prevention-related matters, best practices, tools and resources. It is anticipated that the membership will continue to grow.

Because employers identified the duty to accommodate as having a significant impact on their organizations, the Council established a subcommittee to undertake a detailed exploration of the issue. The subcommittee is examining challenges and best practices with a view to reducing the number of complaints filed related to this ground. It will report its findings to the Council in 2007.

Demonstrated benefits


The Commission initially offered its services in a very strategic way, identifying the largest employers as its initial key stakeholders. Given the positive response to its work to date with this first group of MOU signatories, the Commission is currently developing relationships with a broader range of stakeholders. The interest shown by employers in working together with the Commission to review and share practices and policies that address human rights disputes is an encouraging sign of their ongoing commitment to fostering inclusive, respectful workplaces. As the Commission expands its efforts in this area, more of its tools and resources will be made available online, making them easily accessible to all employers, unions and other stakeholders interested in providing a discrimination-free environment and a more inclusive and representative workforce.

Employment Equity Compliance Program

Striving for continuous improvement

The Employment Equity Compliance Program requires employers to identify barriers to employment and implement best practices to make progress in increasing the representation of the four designated groups. Through the *Employment Equity Act*, the Commission is mandated to conduct audits of public sector and federally regulated private sector workplaces to ensure compliance with the Act.

As well as being a critical component of the Commission's Discrimination Prevention Program, the Employment Equity Compliance Program is also an important part of the Commission's renewal and continuous improvement efforts. To that end, the program is streamlining its audit process to ensure it accurately reflects the environment in which the program currently operates. These streamlining efforts will build on the program's current strengths, while positioning it for increased efficiency and effectiveness.



The highlights of the new process include:

- emphasis on results and monitoring of progress;
- a streamlined internal approval process;
- a clearer process;
- evidence-based analysis of compliance; and
- shorter time frames for completion of the audit steps.

The Commission's experience with the audit program reveals that employers need more support in building on the information and knowledge they require to help them increase their employment equity compliance and sustain gains achieved. As the program progresses, the Commission similarly gathers more and more information through the audit process on successful strategies and best practices for increasing representation of the designated groups. Sharing this knowledge and intelligence with employers on hiring and promoting practices that help encourage equality in the workplace for designated groups is an important aspect of the program.

This is the reason why the audit program has been incorporated into the Discrimination Prevention Program. The Commission is now able to enhance its audit approach by providing employers with targeted advice, prevention tools and enhanced information for the continuous improvement of the human rights culture in the workplace.

Profile of employers subject to the Act

The following table shows the number of employers subject to the *Employment Equity Act* and the number of employees in each sector, including those who have been or are being audited. It also shows the Commission's focus on auditing larger employers, where the potential impact for progress in the employment of designated groups is greatest. The banking sector, where 77% of employers have been audited, averages some 9,000 employees per organization. Conversely, the transportation sector, where 27% of employers have been audited, averages about 600 employees per enterprise.

Figure 16 Employers and Employees by Sector subject to the Employment Equity Act, Audited or Under Audit

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		COMPLETED OR UNDER AUDIT	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2005)	Banking	22	190,615	17	173,475
	Communications	94	219,887	35	161,809
	Transportation	325	196,977	89	90,575
	Other	73	65,173	31	41,312
Federal Public Service (as of March 31, 2006)		77	176,631	68	157,261
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2006)		19	144,721	12	144,490
TOTAL		610	994,004	252	768,922

Employers and employees currently under the Act

Figure 17 shows that 41% of the 610 employers currently under the Act have been audited or are under audit, up slightly since last year, but down from the previous five years. This percentage decline since 2004 is due to two reasons. First, there has been an increase in new employers reporting under the Act. Second, employers who are no longer under the Act, but had been the subject of an audit, have been removed from the list of employers currently under the Act. The percentage of the workforce audited or under audit has remained about the same, at 77%, for the past five years.



Figure 17 Percentage of Employers and Employees under the *Employment Equity Act* Covered by Audits



Audit results

Since 1998, 221 employers have been found in compliance with the requirements of the Act. The Commission found 16 employers in compliance during the course of the year. Efforts were also focused on assessing progress of employers who had been previously audited. As a result, there are 37 employers who are in the progress assessment phase. No directions were issued over the past number of years, all enforcement action having been taken in the earlier years of the program, the most recent prior to 2003.

Review of the *Employment Equity Act*

The Commission is participating in the five-year review process being conducted by a Parliamentary Committee into the effectiveness of the *Employment Equity Act*. This review gives the Commission an opportunity to report on its achievements to date. The Commission will make a formal submission to the Parliamentary Committee in 2007.

Public Information

The Commission's website has become an increasingly important source of information for its stakeholders and the public. In 2006, the Commission welcomed 1,127,599 visitors on its website, more than triple the number that visited in 2004. Changes made to the site in 2005 and 2006 have allowed visitors to better target their inquiries and more easily find the information they are looking for, resulting in fewer telephone and e-mail inquiries, and fewer requests for printed copies of publications. An inquiries questionnaire was added to help potential complainants understand the Commission's mandate and jurisdiction and direct them to provide enough information so that questions about jurisdiction can be answered promptly. New pages about complaint statistics and where to find information about case law have been added to the site to respond to frequent requests for this information. Integral to supporting employers' efforts to prevent discrimination, the Commission will be focusing increased attention on improving its website for the end user.

SERVING CANADIANS	2004	2005	2006
Website visitors	339,095	720,612	1,127,599
Publications distributed	71,433	44,848	51,796
Telephone inquiries	14,194	11,142	10,826
E-mail inquiries	5,496	6,336	4,588

EXPANDING KNOWLEDGE

The Commission's Knowledge Centre provides legal advice and creates knowledge, policies and research papers to be used by the Commission, key stakeholders and the Canadian public to help foster understanding of, and compliance with, the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*.

Policy Development and Outreach

The Program's policy analysts and legal advisors provide the Commission with support in ensuring effective dispute resolution, prevention of human rights complaints and progress in representation of the designated groups. This work includes:

- providing policy and legal advice to grounds-based investigation teams and intake services so as to support efficient and effective complaint processing;



- providing operational legal and policy advice to the Commission and staff;
- developing a framework for the Commission's regulatory and guideline-making authority; and
- policy development.

The Knowledge Centre also works with external stakeholders by providing advice to employers and employees on a wide variety of human rights and employment-related issues. Employers often seek the advice of the Commission when creating policies, such as on drug testing and accommodation, and when implementing special programs such as an Aboriginal preference program, to ensure that their policies and practices are consistent with human rights principles. Knowledge Centre staff may also be called upon to review an employer's policies as part of a tribunal order or a term of a settlement. Ensuring that organizations have effective human rights policies is one way to prevent future complaints. Finally, we are also informing our domestic policies by reaching out to national and international stakeholders to share best practices.

Following are some examples of the Commission's policy development and outreach activities in 2006:

Policy on Alcohol and Drug Testing

Recent jurisprudence on the issue of drug testing has delayed the release of a revised policy on alcohol and drug testing. In 2007, the Commission will provide an update on the state of the law relating to drug and alcohol testing in the workplace.

International outreach

At the international level, the Commission engaged in a range of activities that support its three international program priorities: i) strengthening human rights institutions abroad; ii) monitoring domestic implementation of international human rights obligations; and iii) advancing human rights priorities. The Commission actively participated with the United Nations as a member of the International Coordination Committee (ICC) of National Human Rights Institutions by leading efforts to strengthen the ICC accreditation process and promoting a new approach focused on rigour, transparency and independence. This strengthened process will be essential for accredited national institutions and the ICC to play a more active and credible role in international fora, such as the UN Human Rights Council.

The Commission also participated in meetings of the Ad Hoc Committee established to negotiate the international Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The Convention promises to be an important tool for the protection and promotion of the human rights of persons with disabilities. It covers a number of key areas including accessibility, personal mobility, health, education, employment and non-discrimination. The Plenary of the UN General Assembly adopted the Convention on December 13, 2006. The Convention will be open for signature and ratification beginning March 30, 2007. Twenty of the 192 member states of the United Nations need to ratify the Convention for it to come into force.

National Aboriginal Program


The Commission established an Aboriginal Program in September 2006 to coordinate Commission activity relating to First Nations and Aboriginal issues to prepare for the expected repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. Section 67 is a provision which denies First Nations people access to the same human rights redress system available to other people in Canada. The Commission has called on Parliament to repeal section 67 for years, most recently in its October 2005 report entitled *A Matter of Rights*. The new program's long-term objective is to strengthen relations with Aboriginal groups and foster a dialogue on how to incorporate the unique context of First Nations communities in human rights protection mechanisms.

In December 2006, the government introduced legislation, Bill C-44, to repeal section 67. At year-end, it was expected that the legislation would be considered by a House of Commons Committee early in 2007. At that time, the Commission plans to reinforce its recommendations to Parliament and to suggest ways that this important legislation could be strengthened.

The Commission anticipates that the repeal of section 67 may lead to complaints about systemic issues. To avoid a system which relies on prolonged and litigious complaint processes to deal with discrimination issues, the Commission's implementation plan envisions early emphasis on knowledge development, prevention and alternative dispute resolution. Through discussion with and guidance from First Nations, the Commission will seek to introduce modifications to its programs to make them more accessible and culturally sensitive to First Nations people and communities.

In the coming year, the Commission plans to work with First Nations communities and key stakeholder groups to ensure that the introduction of full access to human rights redress available under the *Canadian Human Rights Act* is accomplished in a manner consistent with the unique constitutional status of First Nations, the inherent right of self-government, and the diverse cultures and modes of decision making of Canada's First Nations. The Commission intends to engage in discussion on specific





areas such as traditional or culturally sensitive dispute resolution techniques, and ensure relevant information is available on its website. The Commission also hopes to identify possible pilot projects to develop community capacity at a grassroots level to deal with human rights disputes. These are the preliminary steps in a process of engagement which aims to support the development of a First Nations human rights model.

Research and Publications

The Knowledge Centre completed several research projects and issued several publications during the year. Each one is designed to give effect to the *Canadian Human Rights Act's* principle that "every person should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have and to have their needs accommodated." Ongoing and completed projects are described below.

No Answer II

No Answer II is a study that follows up on the 2005 Commission report, *No Answer*. The first report found that the Government of Canada was failing to adequately accommodate the needs of Canadians who, as a result of a disability, cannot use the regular government telephone system. *No Answer II* focuses on the federally regulated private sector and has similarly discouraging results. It found, for example, that people who want to make a TTY call have about a one-in-four chance of finding a TTY number listed.

The signing of a memorandum of understanding (MOU) between the Commission and the Treasury Board Secretariat offered some encouraging progress, however. This MOU commits the Treasury Board to resolving the issues identified in the 2005 *No Answer* report in consultation with the Commission and organizations representing people who are Deaf, deafened or hard of hearing. The Treasury Board submitted a progress report in late 2006 indicating that corrective actions were underway.

Hate on the Internet

In 2006, the Commission published the proceedings of its December 2005 conference on hate on the Internet. The conference brought together experts and government officials from Canada, the United States and abroad to discuss how civil society, governments and the Commission could network with each other and coordinate their efforts to combat hate on the Internet. The proceedings were published in cooperation with the Association of Canadian Studies, in a special issue of the Association's magazine, *Canadian Issues*. Throughout the year, the Commission

continued to meet with groups interested in issues relating to combatting hate, including a number of groups targeted by hate messages.

International Best Practices in Universal Design: A Global Review

In June, the Commission released an important new publication on how to ensure that built environments are accessible to all. Entitled *International Best Practices in Universal Design: A Global Review*, this report highlights the latest trends in universal design, providing architects and designers with the tools and options to design buildings that are accessible to all users. It also documents accessibility criteria in building codes and standards in Canada and around the world.

The report, which received funding support from Agriculture and Agri-Food Canada, Human Resources and Social Development Canada (Office for Disability Issues) and the Treasury Board of Canada Secretariat, has received world-wide attention and has been presented at international fora on disability.

National Security and Human Rights


Since September 11, 2001, Canada has engaged in new and significant national security measures. Several commentators have indicated that these measures could violate human rights principles. A 2006 Commission report, prepared by Wesley K. Wark of the Munk Centre for International Studies at the University of Toronto, explores this matter in detail and identifies key issues in the field of national security and human rights. The report highlighted the following areas as warranting further research:

- study Canadian security and intelligence agencies to assess the extent to which such agencies have paid attention to human rights issues;
- review the report of the Arar Commission to identify issues that fall within the mandate of the Canadian Human Rights Commission; and
- conduct a comprehensive review of the various approaches that governments can use to establish people's identity and the human rights implications of each of these approaches.

Managing the Return to Work: The Human Rights Perspective

Several complaints filed with the Commission deal with employees returning to work after an extended leave, such as sick leave, work injury, or maternity leave. This research report, prepared by Marie-Claude Chartier, a lawyer and independent researcher, reviews the legal issues involved in return-to-work situations, and is





available on the Commission's website. The Commission undertook this project with the aim of developing more specific guidelines to support managers and supervisors in handling return-to-work situations. These guidelines will be available in 2007.

Environmental sensitivities

The Commission is also carrying out an in-depth examination of environmental sensitivities as they relate to human rights. The Commission has completed a review of environmental sensitivity issues from a legal perspective and has a similar review underway from a medical perspective.

Sexual orientation

The Knowledge Centre uses a research model focused on mapping obstacles to equality. The goal is to develop an inventory of obstacles in order to better understand and develop strategic approaches to remove them. The sexual orientation project follows from this model and includes two ongoing research projects.

The first project creates an historical overview of how sexual orientation became a human right in Canada, and the role the Commission played in this regard. Compared to other forms of discrimination that the Commission deals with, major progress has been achieved in recent years in eliminating obstacles to equality with respect to sexual orientation. The lessons learned from this research will therefore be used to design corrective actions for other prohibited grounds of discrimination.

The second project deals specifically with identifying the obstacles encountered by persons protected by the ground of sexual orientation. The Commission reviewed all complaints in the Commission's database, and compiled a list of obstacles already dealt with and removed, most of them legislative. The next step will be to analyze policies, programs and benefits in the public and private sectors under federal jurisdiction to identify continuing obstacles to equality on the basis of sexual orientation.

Report Card on Human Rights in Canada

The Knowledge Centre is also developing research that will allow for comparative assessments of human rights in Canada over time. This initiative involves considerable research, and the substantial progress to date includes the development of a conceptual framework and the identification of some indicators.

Tackling emerging systemic issues

The Commission will continue to develop its capacity to deal with emerging and broad systemic issues. It will identify the need for other studies by examining information gathered from monitoring complaints investigations, results of environmental scans, stakeholder consultations and any new key events that negatively affect the advancement of human rights in our country.

SOUND MANAGEMENT


The Commission is committed to sound management in all aspects of its work, particularly with respect to resource management, whether financial or human resources. During the reporting period, a particular emphasis was placed on deepening our learning culture and expanding learning opportunities. The focus was also on the development of operational measures to ensure timely and effective service to those seeking to address human rights issues in federal and federally regulated workplaces.

A Healthy Workplace

The Commission provides a safe and healthy workplace environment, as well as opportunities for its employees to learn and develop — 87% of Commission employees have chosen to complete individual learning plans. A learning culture is essential for peak performance at all levels. A Learning Advisory Committee guides learning investments within the organization, and assesses their relative benefit. The Commission has begun work on a comprehensive workplace health initiative, of which learning will be a key part.

An informal conflict management system is in place to resolve workplace issues early, before they have a chance to grow. The Labour Management Consultation Committee (LMCC) provides a forum for discussion of human resources issues with the Commission's bargaining agents. Throughout 2006, the Committee continued to hold its quarterly meetings. An LMCC sub-working group was also established to work on more sensitive issues and provide advice on opportunities for improvement.

The Commission continues to foster diversity in its workforce and continuously strives to increase its representation of designated groups beyond basic levels. All designated groups were adequately represented in the Commission's workforce, either meeting or exceeding the Commission's employment equity targets overall and in all



categories. The Commission's targets are set by the Public Service Human Resources Management Agency of Canada on the basis of 2001 Census data, and reflect the categories of employment in our workforce.

As of December 31, 2006, the Commission had 169 employees, of whom:

- 66.3% were women against a target of 62.1%;
- 14.2% were persons with disabilities against a target of 3.4%;
- 10.1% were members of visible minorities against a target of 8.6%;
- 3.6% were Aboriginal people against a target of 2.5%.

The Commission is committed to providing a fully bilingual workplace where staff may choose to work in their official language of choice.

- 76.3% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 22.5% were English essential, and 1.2% were either English or French.
- 51.5% of employees said their mother tongue was English and 48.5% French.

Staff turnover in 2006 was 22.5%, after four years of being around 10% per year. We are seeking to better understand the shift. It may be part of a natural outflow at the end of a four-year change initiative. The Commission is also experiencing change at the top. A new Secretary General took office in December 2006 and the search for a new Chief Commissioner was still underway at the end of 2006. The Commission is in the process of assessing its workforce requirements as it engages in greater stakeholder outreach, as well as what is needed to attract and maintain a diverse and highly skilled workforce in a high-demand labour market.

Stewardship

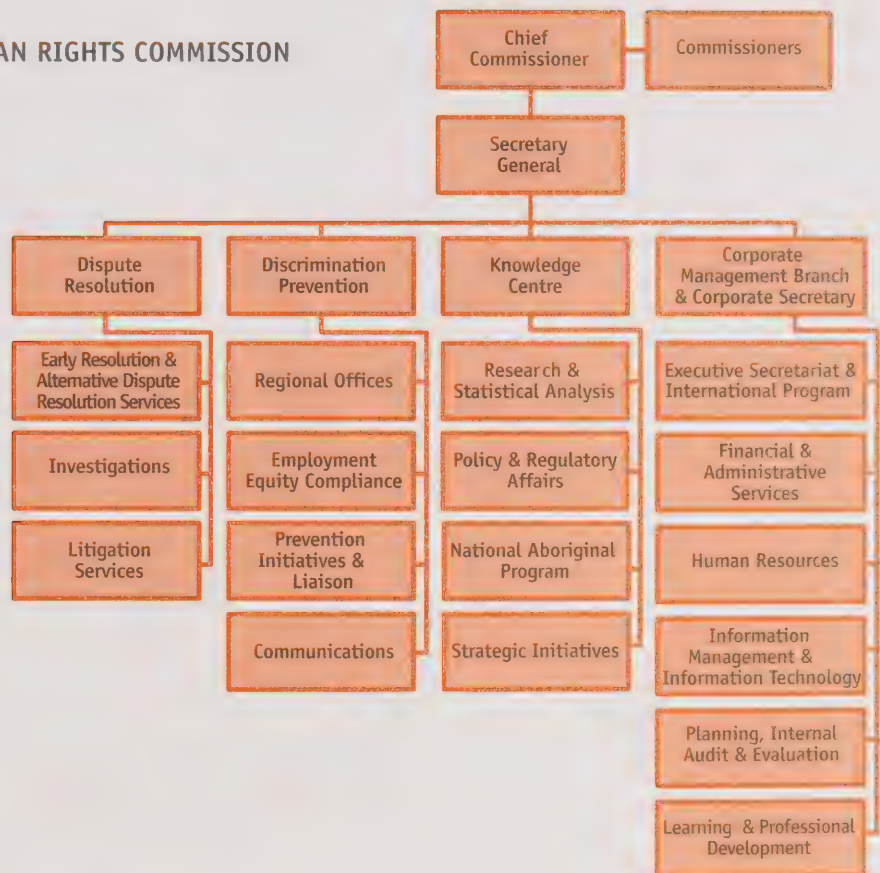
The Commission has policies, procedures and guidelines in place to ensure the necessary frameworks in key program and corporate areas, including finance, human resources, procurement, and information management. Horizontal oversight committees at the Director General level ensure a consistent community of practice and recommend future directions to the Secretary General and the Senior Management Committee. During 2006, the Commission also fully and successfully implemented a Record, Document, Information Management System (RDIMS).

Performance Measurement

The Commission has developed a set of reliable reports or “dashboards” of operational performance. At any given time, these allow the Commission to pinpoint issues, gauge the efficiency of its operations, assess the probability of a backlog developing, and take targeted corrective measures if required. An integrated performance report is presented to Commissioners on a monthly basis, and to Parliament and the public at large through the annual tabling of the Commission’s Annual Report, Report on Plans and Priorities and Departmental Performance Report.

ORGANIZATION CHART

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION





MEMBERS OF THE COMMISSION

David Langtry, full-time Commissioner

Kelly Russ, part-time Commissioner – British Columbia

Aimable Ndejuru, part-time Commissioner – Quebec

Carol McDonald, part-time Commissioner – Newfoundland and Labrador

Harish Chand Jain, part-time Commissioner – Ontario



MEMBRES DE LA COMMISSION

David Langtry, commissaire à temps plein

Kelly Russ, commissaire à temps partiel – Colombie-Britannique

Aimable Ndejuru, commissaire à temps partiel – Québec

Carol McDonald, commissaire à temps partiel – Terre-Neuve-et-Labrador

Harish Chand Jain, commissaire à temps partiel – Ontario

La Commission a élaboré une série de rapports fiables ou de « tableaux de bord » du rendement opérationnel. À n'importe quel moment, ceux-ci permettent à la Commission de situer les problèmes, de juger de l'efficacité de ses activités, d'évaluer le risque de retards et d'adopter des mesures correctives ciblées au besoin. Un rapport intégré sur le rendement est remis aux commissaires tous les mois, sans compter le dépôt tous les ans au Parlement du *Rapport annuel* de la Commission, du *Rapport sur les plans et les priorités* et du *Rapport sur le rendement* à l'intention des législateurs et du grand public.

Mesure du rendement

La Commission applique les politiques, procédures et lignes directrices nécessaires à l'adoption des cadres de travail essentiels à ses principaux programmes et domaines d'activité, dont les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement et la gestion de l'information. Des comités horizontaux de surveillance au niveau des directions générales veillent à l'uniformité des pratiques et formulent des recommandations sur les orientations à prendre à la secrétaire générale et au Comité de la haute direction. En 2006, la Commission a aussi mis en œuvre avec succès le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).

Gérance

Le roulement du personnel en 2006 a été de 22,5 %, alors qu'il était d'environ 10 % par année depuis quatre ans. Nous cherchons à mieux comprendre cette hausse. Elle est peut-être attribuable à des départs naturels à la fin d'une initiative de changement de quatre ans. On note également du changement au niveau de la haute direction de la Commission. Une nouvelle secrétaire générale est entrée en fonctions en décembre 2006, et la recherche d'un nouveau président se poursuivait toujours à la fin de 2006. La Commission est en train d'évaluer ses besoins en main-d'œuvre, simultanément à ses efforts accrus en vue de renforcer la liaison avec les intervenants, ainsi que les mesures à prendre pour attirer et maintenir en poste un personnel qualifié et diversifié dans un marché à forte demande.

- 51,5 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 48,5 % ont indiqué le français.
- 76,3 % des postes de la Commission étaient désignés « bilingues à nomination impérative », 22,5 % étaient désignés « anglais essentiel » et 1,2 % étaient désignés soit « anglais », soit « français ».

La Commission s'est engagée à offrir un milieu de travail bilingue où son personnel peut travailler dans la langue officielle de son choix.

Milieu de travail sain

La Commission offre un milieu de travail sécuritaire et sain, de même que des possibilités d'apprentissage et de développement aux employés — 87 % des employés de la Commission ont décidé de préparer un plan individuel d'apprentissage. La culture de l'apprentissage est essentielle pour optimiser le rendement à tous les niveaux. Un comité consultatif de l'apprentissage guide les investissements de l'organisation dans le domaine et évalue leurs bénéfices relatifs. La Commission a commencé à travailler à une initiative sur la santé en milieu de travail, où l'apprentissage sera un volet important.

La Commission a mis en œuvre un système de gestion informelle des conflits pour résoudre les problèmes en milieu de travail le plus tôt possible, avant qu'ils ne prennent de l'ampleur. Le Comité de consultation patronale-syndicale est une tribune où l'on peut discuter des questions liées aux ressources humaines avec les agents négociateurs de la Commission. Tout au long de 2006, le Comité a continué de tenir ses réunions trimestrielles. Un sous-groupe de travail du Comité a été mis sur pied pour traiter des problèmes plus délicats et pour fournir des conseils sur les possibilités d'amélioration.

La Commission continue de favoriser la diversité de son effectif et une meilleure représentation des groupes désignés au-delà des objectifs minimaux. Tous les groupes désignés étaient adéquatement représentés dans l'effectif de la Commission. Certains dépassaient même les cibles d'ensemble de la Commission pour l'équité en emploi dans toutes les catégories. Les cibles de la Commission sont établies par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada d'après les données du Recensement de 2001 et tiennent compte des catégories d'emploi de notre effectif.

Au 31 décembre 2006, la Commission comptait 169 employés, dont :

- 66,3 % étaient des femmes, la cible étant de 62,1 %;
- 14,2 % étaient des personnes handicapées, la cible étant de 3,4 %;
- 10,1 % étaient des membres de minorités visibles, la cible étant de 8,6 %;
- 3,6 % étaient des Autochtones, la cible étant de 2,5 %.

GESTION SAIN

La Commission s'est engagée à respecter les principes d'une saine gestion dans tous les aspects de son travail, surtout quant à la gestion des ressources, tant financières qu'humaines. Durant la période de référence, elle a mis l'accent sur l'approfondissement de sa culture de l'apprentissage et sur l'expansion des possibilités d'apprentissage. Elle a privilégié la prise de mesures opérationnelles pour s'assurer d'offrir un service efficace et rapide aux personnes préoccupées par le respect des droits de la personne dans les milieux de travail fédéraux ou sous réglementation fédérale.

La Commission continuera de renforcer sa capacité de traiter les questions systémiques nouvelles et élargies. Elle cernera le besoin d'effectuer d'autres études à la lumière de l'information recueillie suivant l'analyse des plaintes, des résultats des analyses de la conjoncture, de consultations auprès des intervenants et de l'analyse des événements clés qui peuvent survenir et qui ont un effet négatif sur les progrès des droits de la personne au pays.

Faire face aux enjeux systémiques émergents

Le Centre du savoir procède aussi à une recherche qui permettra d'évaluer de manière comparative l'évolution des droits de la personne au Canada au fil des ans. Cette initiative implique une recherche considérable. À ce jour, ce projet a permis d'élaborer un cadre conceptuel et de cerner certains indicateurs.

État de la situation des droits de la personne au Canada

La seconde recherche traite expressément des obstacles auxquels se heurtent les personnes en raison de leur orientation sexuelle. La Commission a étudié toutes les plaintes versées dans ses banques de données et a établi une liste des obstacles précédents qui ont pu être éliminés et qui, pour la plupart, sont d'ordre législatif. Dans une prochaine étape, on analysera les politiques, les programmes et les avantages des secteurs public et privé sous réglementation fédérale de façon à cerner ce qui fait encore obstacle à l'égalité en matière d'orientation sexuelle.



correctives à l'égard d'autres motifs de distinction illicite.

Les leçons apprises grâce à cette recherche contribueront à la conception de mesures des obstacles à l'égalité des personnes en ce qui a trait à leur orientation sexuelle.

Commission, des pas de géant ont été accomplis ces dernières années dans l'élimination cette évolution. Comparativement aux autres formes de discrimination abordées par la en matière d'orientation sexuelle au Canada, et décrit le rôle de la Commission dans

La première recherche donne une vue d'ensemble historique des droits de la personne en cours.

recherche sur l'orientation sexuelle s'inspire de ce modèle et comprend deux recherches et d'élaborer des approches stratégiques en vue de leur suppression. Le projet de

à l'égalité. Le but est de faire le bilan de ces obstacles afin de mieux les comprendre Le Centre du savoir utilise un modèle de recherche axé sur l'inventaire des obstacles

Orientation sexuelle

examen d'un point de vue médical.

de ces questions d'un point de vue juridique et travaille à l'heure actuelle à leur La Commission procède aussi à un examen en profondeur des sensibilités aux facteurs

Sensibilités aux facteurs environnementaux

Ces lignes directrices seront disponibles en 2007.

gestionnaires et des superviseurs qui doivent gérer les situations de ce genre. de l'avant dans le but d'élaborer des lignes directrices plus précises à l'intention des est disponible sur le site Web de la Commission. La Commission a mis ce projet

penche sur les questions juridiques que soulève ce type de situation. Le rapport de recherche, M^{re} Marie-Claude Chartier, avocate et chercheure indépendante, se congé de maladie, de maternité ou suite à un accident de travail. Dans son rapport

d'employés qui sont de retour au travail après une absence prolongée, comme un Plusieurs plaintes déposées auprès de la Commission concernent la situation

Gestion du retour au travail sous l'angle des droits de la personne

et de l'incidence de ces approches sur les droits de la personne.

- de procéder à une revue détaillée des différentes approches que les gouvernements peuvent utiliser pour établir l'identité des personnes
- de passer en revue le rapport de la Commission Arar afin de cerner les questions qui relèvent du mandat de la Commission;
- d'évaluer dans quelle mesure les organismes de renseignements et de sécurité du Canada tiennent compte des principes des droits de la personne;



En 2006, la Commission a publié les actes de sa conférence de décembre 2005 sur la haine sur Internet. La conférence regroupait des spécialistes et des représentants des gouvernements du Canada, des États-Unis et d'ailleurs en vue de discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble en réseau et coordonner leurs efforts pour combattre ce fléau. Les actes ont été publiés en collaboration avec l'Association d'études canadiennes, dans une édition spéciale de la revue de l'Association, *Thèmes canadiens*. Tout au long de l'année, la Commission a continué de rencontrer des groupes interpellés par cette question, y compris certains groupes cibles par des messages de haine.

Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général

En juin, la Commission a fait paraître une nouvelle publication importante sur les manières de veiller à ce que les constructions soient accessibles à tous. Intitulé *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général*, ce rapport présente les dernières tendances en matière de conception universelle, offrant ainsi aux architectes et aux concepteurs des outils et des idées pour construire des édifices accessibles à tous. On y documente aussi les critères d'accessibilité des normes et des codes du bâtiment au Canada et ailleurs.

Le rapport, soutenu financièrement par Agriculture et Agroalimentaire Canada, Ressources humaines et Développement social Canada (Bureau de la condition des personnes handicapées) et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, a reçu une attention internationale et a été présenté aux participants de diverses tribunes internationales consacrées aux personnes handicapées.

Sécurité nationale et droits de la personne

Depuis le 11 septembre 2001, le Canada a adopté de nouvelles mesures de sécurité nationale importantes. Plusieurs commentateurs ont indiqué que ces mesures pourraient enfreindre les dispositions sur les droits de la personne. Un rapport publié par la Commission en 2006, et préparé par Wesley K. Wark du Munk Centre for International Studies de l'Université de Toronto, explore cette question en détail et met en lumière les principaux enjeux dans le domaine de la sécurité nationale et des droits de la personne. Le rapport aborde les questions suivantes qui, selon l'auteur, devraient faire l'objet de recherches plus approfondies. Ainsi, il conviendrait :



des mesures correctives allaient être adoptées.

la fin de 2006, le Conseil du Trésor a déposé un rapport sur ses progrès indiquant que qui représentent les personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes. Vers *Il n'y a pas de service...* de 2005 en consultation avec la Commission et les organisations engage le Conseil du Trésor à résoudre les problèmes mis au jour dans le rapport du Conseil du Trésor constitue un progrès encourageant. Ce protocole d'entente En revanche, la signature d'un protocole d'entente entre la Commission et le Secrétariat de trouver un numéro d'ATS inscrit.

télécommunication pour personnes sourdes (ou ATS) ont environ une chance sur quatre On y explique entre autres que les personnes souhaitant utiliser un appareil de sur le secteur privé sous réglementation fédérale, ne sont pas plus encourageantes. ordinaire du gouvernement. Les conclusions du deuxième rapport, qui met l'accent qui, en raison d'une déficience, ne peuvent utiliser le réseau téléphonique du Canada ne répondait pas adéquatement aux besoins des Canadiens et Canadiennes de 2005 *Il n'y a pas de service...* Le premier rapport avait révélé que le gouvernement *Il n'y a pas de service...* Il est une étude qui fait suite au rapport de la Commission

II Il n'y a pas de service...

sont décrits ci-dessous. satisfaction de leurs besoins ». Les projets en cours, de même que les projets achevés, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la *Loi canadienne des droits de la personne* concernant « le droit de tous les individus [...] documents durant l'année. Chacun d'eux est conçu pour donner effet au principe de Le Centre du savoir a mené à bien plusieurs projets de recherche et a publié plusieurs

Recherche et publications

soutenir l'élaboration d'un modèle des droits de la personne pour ces nations. communautaire. Il s'agit des premières étapes d'un processus dont le but est de Premières nations à gérer les différends en matière de droits de la personne au niveau aussi proposer des idées de projets pilotes visant à développer la capacité des informations pertinentes sont accessibles sur son site Web. La Commission espère conflit adaptées aux traditions ou à la culture autochtones, et s'assurer que les des discussions sur des questions précises, comme les techniques de résolution de et des processus décisionnels différents de ces nations. La Commission entend amorcer nations, de leur droit inhérent à l'autonomie gouvernementale ainsi que des cultures *personne* dans le respect de la situation constitutionnelle particulière des Premières accès complet aux recours prévus en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la* Premières nations et les groupes d'intervenants clés pour s'assurer de leur faciliter un Au cours de l'année, la Commission prévoit travailler avec les communautés des



La Commission prévoit que l'abrogation de l'article 67 entraînera probablement le dépôt de plaintes d'ordre systémique. Pour éviter d'avoir recours à un système qui s'appuie sur des processus de plaintes longs et litigieux, le plan de mise en œuvre de la Commission prévoit mettre l'accent dès le début sur le développement du savoir, la prévention et les services de règlement alternatif des différends. Grâce à ses discussions et consultations avec les Premières nations, la Commission cherchera à modifier ses programmes pour les rendre plus accessibles et les adapter à la culture des communautés et des membres des Premières nations.

cette législation importante.

En décembre 2006, le gouvernement a présenté le projet de loi C-44 portant sur l'abrogation de l'article 67. À la fin de l'année, on prévoyait que le projet serait soumis au début de 2007 à l'examen d'un comité de la Chambre des communes. La Commission prévoit réitérer ses recommandations au Parlement et suggérer des moyens d'enrichir

les mécanismes de protection des droits de la personne.

La Commission a créé son programme national autochtone en septembre 2006 aux fins de la coordination de ses activités dans les dossiers concernant les Autochtones et les Premières nations, et pour se préparer à l'abrogation prévue de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'article 67 est une disposition qui a pour effet d'exclure les membres des Premières nations de l'accès aux mêmes voies de recours pour les droits de la personne dont disposent les autres citoyens canadiens. La Commission demande au Parlement d'abroger l'article 67 depuis des années, et tout récemment encore dans le cadre de son rapport *Une question de droits* publié en octobre 2005. L'objectif à long terme du nouveau programme est de renforcer les relations avec les groupes autochtones et d'encourager le dialogue sur la manière de tenir compte du contexte particulier des communautés des Premières nations dans les mécanismes de protection des droits de la personne.

Programme national autochtone

La Commission a également participé aux réunions du comité *ad hoc* créé dans le cadre des négociations concernant la Convention relative aux droits des personnes handicapées. La Convention, qui traite d'un éventail de questions, comme l'accessibilité, la mobilité personnelle, la santé, l'éducation, l'emploi et la non-discrimination, promet d'être un outil important de protection et de promotion de ces droits. Adoptée le 13 décembre 2006 en séance plénière par l'Assemblée générale des Nations Unies, elle sera ouverte à la signature des membres à compter du 30 mars 2007 et sujette à compter de cette date à la ratification par au moins 20 des 192 États membres avant d'acquiescer à la force de loi.



- ils élaborent le cadre permettant d'asseoir le pouvoir de réglementation et de prise d'ordonnances de la Commission;
- ils élaborent des politiques.

Le Centre du savoir travaille aussi avec les intervenants externes en consultant les employés et les employés sur un large éventail de questions liées aux droits de la personne et à l'emploi. Les employés sollicitent souvent les conseils de la Commission quand ils élaborent leurs politiques, telles celles sur le dépistage des drogues et les mesures d'adaptation, et mettent en œuvre des programmes spéciaux, comme un programme d'embauche préférentielle pour les Autochtones, pour veiller à ce que leurs politiques et leurs pratiques soient conformes aux principes des droits de la personne. Le personnel du Centre du savoir peut aussi être appelé à faire l'examen des politiques d'un employeur dans le cadre d'une ordonnance du tribunal ou des conditions d'un règlement. Une des manières de prévenir les plaintes consiste à veiller à ce que les organisations adoptent des politiques efficaces en matière de droits de la personne. Ces relations avec les intervenants nationaux et internationaux avec qui l'on partage des pratiques exemplaires contribuent enfin à l'enrichissement des politiques nationales.

Voici quelques exemples d'activités d'élaboration de politiques et de liaison de la Commission en 2006.

Politiques sur le dépistage des drogues et de l'alcool

La jurisprudence récente sur le dépistage des drogues a eu pour effet de retarder la diffusion d'une politique révisée sur le dépistage des drogues et de l'alcool. En 2007, la Commission présentera une mise à jour sur l'état du droit à cet égard en milieu de travail.

Liaison internationale

Sur la scène internationale, la Commission participe à un éventail d'activités qui soutiennent les trois priorités internationales du programme : i) renforcer les établissements de promotion des droits de la personne à l'étranger, ii) surveiller la mise en œuvre nationale des obligations internationales quant à ces droits et (iii) faire avancer les priorités ayant trait aux droits de la personne. La Commission a activement collaboré avec les Nations Unies, en tant que membre du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de la personne, en dirigeant les efforts visant à renforcer le processus d'accréditation du Comité et en promouvant une nouvelle approche axée sur la rigueur, la transparence et l'indépendance. Ce processus renforcé est essentiel si l'on veut que les institutions nationales accréditées et le Comité jouent un rôle plus actif et crédible dans les forums internationaux, comme le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Commission et à son personnel;

- ils offrent des conseils stratégiques et juridiques à la Commission et à son personnel;
- ils offrent des conseils stratégiques et juridiques aux équipes multidisciplinaires chargées des enquêtes et au service d'accueil des plaintes en vue d'assurer le traitement efficace et efficient de ces dernières;

Les analystes de politiques et les conseillers juridiques du Programme aident la Commission à trouver des mécanismes efficaces de règlement des différends, à prévenir les plaintes liées aux droits de la personne et à faire avancer la représentation des groupes désignés. Dans le cadre de ce travail :

Elaboration de politiques et liaison

Le Centre du savoir de la Commission donne des avis juridiques et crée du savoir, des politiques et des rapports de recherche à l'usage de la Commission, des intervenants clés et du public canadien de façon à favoriser la compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, de même que la conformité à celles-ci.

DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES

Au service des Canadiens	2004	2005	2006
Visiteurs du site Web	339 095	720 612	1 127 599
Publications distribuées	71 433	44 848	51 796
Demandes de renseignements par téléphone	14 194	11 142	10 826
Demandes de renseignements par courriel	5 496	6 336	4 588

d'exemplaires imprimés de publications. On a ajouté au site un questionnaire sur les plaintes pour aider les plaignants éventuels à comprendre le mandat et la compétence de la Commission et leur donner suffisamment d'informations pour leur permettre de trouver rapidement réponses à leurs questions ayant trait à la compétence. Des pages sur les statistiques sur les plaintes et sur les sources d'information sur la jurisprudence ont également été ajoutées pour répondre aux demandes fréquentes de cette nature. La Commission accordera davantage d'attention à la convivialité de son site Web pour l'utilisateur, une mesure essentielle à la réussite de ses efforts de prévention de la discrimination.



Le site Web de la Commission est devenu une source d'information de plus en plus importante pour le public. En 2006, la Commission a accueilli 1 127 599 visiteurs sur son site, plus de trois fois le nombre de visiteurs de 2004. Grâce aux changements apportés au site Web en 2005 et 2006, les visiteurs peuvent mieux cerner leurs demandes et trouver plus facilement les renseignements qu'ils cherchent. Du coup, il y a moins de demandes par téléphone et par courriel, et moins de demandes

Information publique

comité en 2007.

La Commission participe au processus d'examen quinquennal de l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi réalisé par le comité parlementaire. Cela lui permet de faire état de ses réalisations à ce jour. Elle déposera son mémoire officiel auprès du

Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Depuis 1998, 221 employeurs ont été déclarés conformes aux exigences de la Loi. La Commission a établi la conformité de 16 employeurs au cours de l'année. Elle a aussi consacré des efforts à l'évaluation des progrès des employeurs précédemment vérifiés. À l'heure actuelle, 37 employeurs font l'objet d'une évaluation de leur progrès. Aucun employeur n'a fait l'objet d'un ordre depuis quelques années. Toutes les mesures d'exécution ont été mises en œuvre durant les premières années du programme, la plus récente datant d'avant 2003.

Résultats des vérifications



Figure 17 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les vérifications





Figure 16 Employeurs et employés par secteur assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, vérifiés ou en cours de vérification

SECTEUR	SOUS-SECTEUR	ASSUJETTIS À LA LOI	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	VÉRIFICATION ACHEVÉE OU EN COURS
Secteur privé (en date du 31 déc. 2005)	Banques	22	190 615	17	173 475		
	Communications	94	219 887	35	161 809		
	Transport	325	196 977	89	90 575		
	Autres	73	65 173	31	41 312		
	Fonction publique fédérale (en date du 31 mars 2006)	77	176 631	68	157 261		
	Organismes fédéraux distincts (en date du 31 mars 2006)	19	144 721	12	144 490		
TOTAL		610	994 004	252	768 922		

Employeurs et employés actuellement assujettis à la Loi

La figure 17 montre que 41 % des 610 employeurs actuellement assujettis à la Loi font l'objet ou ont fait l'objet d'une vérification. Ce pourcentage est un peu plus élevé que l'année dernière, mais il est plus faible que pour les cinq années précédentes. Ce fléchissement depuis 2004 est attribuable à deux facteurs. D'une part, le nombre de nouveaux employeurs devant soumettre un rapport en vertu de la Loi a augmenté. D'autre part, les employeurs qui ne sont plus assujettis à la Loi et qui avaient déjà fait l'objet d'une vérification ont été retirés de la liste des employeurs assujettis à l'heure actuelle. Le pourcentage de la main-d'œuvre soumis à une vérification, achevée ou en cours, n'a pas vraiment changé au cours des cinq dernières années (77 %).



entreprise compte en moyenne 600 employés.

À l'inverse, on a vérifié 27 % des employés du secteur du transport, où chaque fait l'objet d'une vérification, chaque organisation compte en moyenne 9 000 employés. désignés serait plus important. Dans le secteur bancaire, où 77 % des employés ont de grands employés, où l'impact du progrès dans l'embauche de certains groupes. Il montre aussi la volonté de la Commission de procéder à des vérifications auprès employés qui ont déjà été vérifiés ou qui font présentement l'objet d'une vérification. *en matière d'emploi* et le nombre d'employés dans chacun des secteurs, y compris les Le tableau suivant montre le nombre d'employés assujettis à la Loi sur l'équité

Profil des employés assujettis à la Loi

de la personne en milieu de travail. et des renseignements accrus pour enrichir continuellement la culture des droits vérification en offrant aux employés des conseils ciblés, des outils de prévention de la discrimination. La Commission peut maintenant relever son approche de C'est pourquoi le programme de vérification a été intégré au Programme de prévention du programme.

à l'égard des groupes désignés en milieu de travail est un aspect important employés sur les pratiques d'embauche et de promotion qui renforcent l'équité des groupes désignés. Le partage des connaissances et des renseignements avec les stratégies et les pratiques exemplaires réussies visant à accroître la représentation de recueillir de plus en plus d'information grâce au processus de vérification sur les continus à cet égard. Alors que le programme progresse, la Commission continue mieux respecter les règles d'équité en matière d'emploi et de favoriser des progrès pour renforcer les connaissances et la compréhension qu'ils ont de la Loi afin de L'expérience nous enseigne que les employés ont besoin de davantage de soutien

- l'accent sur les résultats et le suivi des progrès;
- un processus d'approbation interne simplifié;
- un processus plus clair;
- une analyse de la conformité axée sur les preuves;
- le raccourcissement des délais aux étapes de la vérification.

Parmi les points saillants du nouveau processus figurent :



Comme les employeurs reconnaissent que l'obligation d'adaptation peut avoir un effet appréciable sur leurs organisations, le Conseil a créé un sous-comité qui procède à une étude détaillée de la question. Le sous-comité étudie les défis et les pratiques exemplaires dans le but de réduire le nombre de plaintes en rapport avec cette question. Il fera son rapport au Conseil en 2007.

Avantages manifestes

La Commission a d'abord offert ses services de manière très stratégique, en identifiant les plus importants employeurs en tant qu'intervenants clés initiaux. Comme son travail a été bien accueilli par le premier groupe de signataires de protocoles d'entente, la Commission développe présentement ses relations avec un éventail plus large d'intervenants. L'intérêt dont font preuve les employeurs qui souhaitent travailler avec la Commission pour revoir et partager leurs pratiques et leurs politiques qui traitent des différends liés aux droits de la personne est un signe encourageant de leur volonté continue de créer des milieux de travail ouverts à l'intégration et respectueux. Au fur et à mesure que la Commission déploiera davantage d'efforts dans ce domaine, elle rendra ses outils et ses ressources disponibles en ligne, pour en faciliter l'accès aux employeurs, aux syndicats et aux autres intervenants intéressés à favoriser un milieu sans discrimination ainsi qu'une main-d'œuvre plus diversifiée et représentative.

Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi

À la recherche d'améliorations continues

Le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils cernent les obstacles à l'emploi et qu'ils mettent en œuvre des pratiques exemplaires pour parvenir à une plus grande représentation des quatre groupes désignés. En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission est chargée de vérifier la conformité à la *Loi* des milieux de travail du secteur public et du secteur privé sous réglementation fédérale.

Outre le fait qu'il constitue un volet essentiel du Programme de prévention de la discrimination de la Commission, le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi est un élément important des efforts de renouvellement et d'amélioration continue de l'organisme. Ainsi, le processus de vérification du programme a été simplifié de façon à s'assurer qu'il s'insère bien dans son cadre d'activité. Ces efforts de rationalisation s'appuieront sur les forces actuelles du programme, tout en l'alignant sur une efficacité et une efficience accrues.



En avril 2006, la Commission a mis sur pied un conseil consultatif des employeurs, qui constitue une tribune pour soulever des questions liées à la prévention de la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services partout au Canada, en discuter et agir en conséquence. Le Conseil regroupe des employés de haut niveau de la Direction générale de la prévention de la discrimination et des représentants des employeurs qui ont signé un protocole d'entente avec la Commission. Grâce à la diversité des employeurs sous réglementation fédérale qui adhèrent aux principes de la Commission, celle-ci peut atteindre un large éventail de secteurs pour leur communiquer les questions, les pratiques exemplaires, les outils et les ressources liés à la prévention. Un élargissement du nombre de participants est prévu.

Conseil consultatif des employeurs

En octobre 2006, la Commission a été l'hôte d'un forum sur la prévention de la discrimination pour les représentants des employeurs sous réglementation fédérale ayant signé un protocole d'entente. Dans le cadre du forum, on a mis l'accent sur les défis posés par les questions liées aux personnes handicapées et les mesures d'adaptation. Les participants se sont aussi vu offrir une mise à jour sur tout l'éventail des programmes et des services de la Commission.

En février 2006, la Commission a tenu un atelier sur la prévention de la discrimination qui a attiré des représentants d'employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale, de même que des intervenants clés. Les participants ont reçu une formation sur un éventail de questions concernant les droits de la personne, y compris l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, le harcèlement en milieu de travail et la lutte contre le racisme.

La Commission a conçu des manuels de formation, présentement mis à jour et révisés, sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la lutte contre le harcèlement. Elle élabore aussi à l'heure actuelle une formation sur les droits de la personne pour les enquêteurs et un programme de formation des formateurs.

Ces trois ententes s'ajoutent aux protocoles d'entente existants avec l'Agence des services frontaliers du Canada, les Forces canadiennes, la Société canadienne des postes, la Banque nationale du Canada, la Gendarmerie royale du Canada, Penauille Servisair et WestJet Airlines.

- Purolator Courrier Ltée, qui a signé en novembre 2006 un protocole d'entente avec la Commission pour collaborer à des mesures de prévention visant à réduire la discrimination en milieu de travail et pour œuvrer ensemble au règlement le plus rapide possible des allégations de discrimination.



Travail de prévention avec les employeurs

Établie en 2004, la Division des initiatives de prévention et de la liaison a le mandat spécifique de travailler avec les employeurs pour prévenir la discrimination et élaborer des stratégies de résolution des différends de façon efficace et rapide. Le programme a pour but de faire progresser les droits de la personne en faisant participer les intervenants clés à la prévention de la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services et en favorisant la sensibilisation aux droits de la personne, de même que la compréhension et l'acceptation de ceux-ci et l'engagement envers eux.

Les initiatives et services de prévention sont offerts dans toutes les régions du Canada. Les bureaux régionaux de la Commission entretiennent des relations de travail avec de nombreux groupes et organisations, comme les employeurs des secteurs public et privé, les syndicats, les conseils fédéraux, les communautés des Premières nations et différentes associations représentant les minorités visibles et les personnes handicapées.

En 2006, la Commission a continué d'accumuler les réussites grâce au nombre grandissant d'employeurs qui adoptent une approche préventive dans le cadre de leur stratégie globale envers les droits de la personne. Trois organisations de plus, qui comptent un effectif total de 34 000 employés, ont signé un protocole d'entente à cette fin. Ces trois nouveaux signataires sont :

- Chemin de fer Canadien Pacifique, qui, en janvier 2006, a signé une lettre d'entente avec la Commission pour réduire la discrimination par une approche proactive et systématique, pour collaborer dans la résolution des allégations de discrimination le plus tôt possible et au besoin dans l'adoption de mesures de prévention;

- Industrie Canada, qui a signé en août un protocole d'entente opérationnel pour offrir une formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation aux gestionnaires du Ministère partout au Canada. Cette obligation implique l'élimination ou la modification de politiques et de comportements discriminatoires à l'égard de certaines personnes en fonction des caractéristiques de leur groupe, comme la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial et la déficience. Dans le cadre du protocole d'entente opérationnel conclu avec Industrie Canada, on a offert onze séances de formation sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à quelque 160 gestionnaires partout au Canada;



et de coordonner son travail en conséquence.

sur la prévention, la conformité et le partage des informations de manière proactive, Cette collaboration externe et interne permet à la Commission de mettre l'accent les informations sur les tendances et les normes en matière de droits de la personne. personnel des autres directions générales de la Commission pour contribuer à recueillir et les autres intervenants. Elle travaille également en étroite collaboration avec le Direction générale nous des rapports étroits de collaboration avec les employeurs la discrimination en milieu de travail et dans les centres de services. Ce faisant, la générale de la prévention de la discrimination vise à aider les employeurs à enrayer en emploi qu'elle mène et aux communications proactives qu'elle gère, la Direction Grâce aux initiatives de prévention et aux vérifications de la conformité à l'équité

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION

- et qui a affecté 4 765 téléphonistes actuels et anciens.

à un règlement. Cela marque la fin d'un litige qui s'est prolongé durant 14 ans ayant trait à un différend en matière d'équité salariale, sont parvenues Commission, les parties dans l'affaire de longue date *CEP c. Bell Canada*.

● Le 15 mai 2006, à la suite d'un processus de médiation lancé par la Tribunal, les parties sont arrivées à un règlement.

pour un travail de même valeur. À la suite d'une médiation menée par le employés des groupes et des sous-groupes constitués en majorité d'hommes 1991 en payant le groupe PE, constitué en majorité de femmes, moins que les alléguaient que l'intime avait adopté une pratique discriminatoire depuis personnel contre le Conseil national de recherches du Canada. Les plaignants

● La Commission a participé au règlement des plaintes du groupe Gestion du pourvoi d'Air Canada, avec dépens devant toutes les cours.

le processus d'enquête dans cette affaire et dans d'autres. La Cour a rejeté le une question importante et qui, en bout de ligne, simplifiera et accélèrera Il s'agit là d'une décision historique en matière d'équité salariale, qui précise législatifs de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

de la Commission du terme « établissemment » allait dans le sens des objectifs sa décision, la Cour suprême a fait remarquer que l'interprétation fondamentale commune de l'employeur en matière de rémunération et de personnel. Dans collectives différentes, dans la mesure où ils sont assujettis à une politique compagnie, même lorsque ces derniers sont visés par des conventions il est possible d'établir des comparaisons entre des employés d'une même



En plus des poursuites judiciaires pour les plaintes déposées en vertu de la Loi, la Commission est intervenue dans plusieurs autres dossiers importants, jugés d'intérêt public dans d'autres secteurs de compétence. Parmi ceux-ci figurent :

- La décision, datée du 2 mars 2006, dans l'affaire *Balvir Singh Multani et autres c. la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*, dans laquelle la Cour suprême du Canada a accepté le bien-fondé de l'intervention de la Commission concernant l'obligation de la Commission scolaire de prendre des mesures d'adaptation aux croyances religieuses quand ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive. La Cour a décidé que l'interdiction absolue du kirpan n'était pas nécessaire dans ce cas pour garantir une sécurité raisonnable. En conséquence, l'interdiction n'a pas été jugée comme constituant une atteinte minimale à la liberté de culte des étudiants sikh et a été invalidée. La Cour a souligné expressément la participation de la Commission à l'analyse juridique de la cause. Même si cette décision se rapportait à la situation prévalant dans une école donnée, les principes qui y ont été énoncés aideront à préciser les interrelations entre la sécurité et les droits de la personne dans d'autres dossiers.
- L'affaire *CCD c. VIA Rail*, à laquelle la Commission a participé en tant qu'intervenante devant la Cour suprême pour déposer des observations sur l'interaction entre la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur les transports au Canada* dans un dossier sur l'accessibilité des nouveaux wagons de VIA Rail. L'affaire est en instance.
- La décision rendue par la Cour suprême en 2006 dans l'affaire *Tranchemontagne et autres c. Ontario* (Tribunal de l'aide sociale). La Cour a donné raison à la Commission en déclarant que le Tribunal de l'aide sociale est tenu d'interpréter sa loi habilitante en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Équité salariale

La Commission a participé à de nombreux dossiers importants ayant trait à l'équité salariale, dont les dossiers suivants :

- En janvier 2006, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne et SCFP c. Air Canada*. La Cour a maintenu la décision de la Cour d'appel fédérale et confirmé ce que la Commission avait toujours affirmé : aux fins de l'équité salariale,

Entre 2002, date d'adoption de la modification à la Loi pour inclure la haine sur Internet, et décembre 2006, la Commission a traité 55 allégations de messages haineux sur Internet en vertu de l'article 13 de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Vingt-neuf de ces plaintes ont été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne. Le Tribunal a rendu des décisions sur 12 d'entre elles. Dans tous les cas, il a conclu que les allégations de discrimination étaient valides et a ordonné aux intimés de fermer leurs sites, de cesser toute activité semblable à l'avenir et de dédommager les plaignants pour les préjudices subis.

La Commission estime toujours que les plaintes relatives à des messages haineux sur Internet ont un impact important sur l'intérêt public et a participé aux audiences sur toutes les plaintes de cette nature soumises au Tribunal en 2006.

- Le 12 juillet 2006, dans l'affaire *Commission canadienne des droits de la personne c. Tomasz Winnicki*, la Cour fédérale a imposé une sentence de neuf mois d'emprisonnement à M. Winnicki pour avoir contrevenu à son ordonnance d'injonction. La Cour a trouvé que l'intimé ne s'était pas conformé à son ordonnance de cesser d'afficher des messages haineux sur Internet en attendant la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement aux plaintes déposées contre lui. Dans sa décision du 13 avril 2006, le Tribunal avait conclu que l'intimé avait affiché des messages haineux et lui avait ordonné de payer une amende de 6 000 \$ et de cesser de diffuser ce matériel offensant.

- Dans les affaires *Warman c. Glenn Bahr et Western Canada for Us, Warman c. Craig Harrison et Warman c. Peter Kouba*, les plaintes ont été trouvées fondées et le Tribunal a ordonné aux intimés de payer une amende allant jusqu'à 10 000 \$ pour l'un d'entre eux. Il leur a également ordonné de cesser de diffuser des messages haineux sur Internet.

- Autre fait important en matière de jurisprudence, le Tribunal a statué, dans une décision rendue le 10 mars 2006 dans l'affaire *Warman c. Kulbaskian et autres*, que quatre intimés, incluant une entreprise de service d'hébergement Web, avaient mené à la communication de messages haineux, et a ordonné à l'entreprise de cesser d'afficher ces messages et de verser une amende. Dans cette cause, le Tribunal a conclu que l'entreprise d'hébergement avait participé activement à la communication du matériel offensant et ne pouvait, en conséquence, invoquer l'exception prévue au paragraphe 13(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne visant les propriétaires d'entreprises de télécommunications. Le propriétaire de l'entreprise a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal.

- de la personne*. Le Tribunal a conclu que les Forces canadiennes n'offraient pas les mêmes avantages à leurs membres masculins qu'à leurs membres féminins qui présentent des problèmes d'infertilité. Par conséquent, il a statué qu'il s'agissait d'un cas fondé de traitement différent et préjudiciable et a accordé au plaignant une indemnité de 7 500 \$ pour le préjudice moral subi et ordonné aux Forces canadiennes de modifier sa politique de financement des traitements de FIV.
- En 2006, le Tribunal a rendu sa décision dans l'affaire *Bob Brown c. Commission de la capitale nationale*, qui concerne l'accessibilité aux infrastructures publiques pour les personnes handicapées. Le Tribunal a déclaré qu'il n'était pas raisonnable de forcer les personnes à mobilité réduite à faire un détour et qu'il fallait leur assurer un accès aussi près que possible de la destination. La Commission de la capitale nationale et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada ont tous deux déposé des demandes de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal à la Cour fédérale. La Commission est partie à ces demandes qui sont toujours en cours.
 - Dans l'affaire *Gian Sangha c. Office des terres et des eaux de la vallée du Mackenzie*, le Tribunal a reconnu le fait que refuser d'engager un candidat parce qu'il est jugé trop qualifié a un impact discriminatoire sur les immigrants membres de minorités visibles. Cette affaire particulière traitait de l'impact différent sur ce groupe des critères de l'employeur qui excluent les candidats qu'il estime trop qualifiés. Ce qui, au départ, était une plainte de racisme manifeste est devenu une analyse très détaillée d'un problème de discrimination systémique basée sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les membres de minorités visibles très instruits.
 - À la suite du contrôle judiciaire de la décision du Tribunal dans l'affaire *Keith Dreaver et autres c. Jim Pankiw*, la Cour fédérale a maintenu la conclusion du Tribunal que les députés ne sont pas exonérés des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Cour a statué que la formulation de la *Loi* englobe les déclarations des députés présentées aux électeurs dans des bulletins publiés et payés par la Chambre des communes. L'intimé a présenté une demande de révision judiciaire de la décision à la Cour d'appel fédérale.
 - Dans l'affaire *Brooks c. Pêches et Océans Canada*, la Cour fédérale du Canada a confirmé que le Tribunal avait le pouvoir d'accorder des dépens à un plaignant dont la plainte était fondée. Les conséquences sont importantes pour les plaignants qui choisissent de se faire représenter par un avocat. La décision a été portée en appel.



- Dans l'affaire *Buffett c. Forces canadiennes*, la Commission a soutenu que le refus des Forces canadiennes de financer une procédure médicale de reproduction (fécondation *in vitro* ou FIV) constituait un traitement différent et préjudiciable fondé sur la déficience et le sexe du plaignant, ce qui est contraire aux articles 7 et 10 de la *Loi canadienne sur les droits*

Voici des exemples de cas auxquels la Commission a participé devant le Tribunal canadien des droits de la personne en 2006.

Faits notables du côté juridique

Les avocats de la Commission ont continué de participer à toutes les médiations tenues par le Tribunal et ont très bien réussi à aider les parties à arriver à des ententes non arbitrales. De fait, en 2006, 62 plaintes ont été réglées avec l'aide de la Commission, ce qui représente 86 % du total des plaintes renvoyées au Tribunal et réglées.

affaires qui créent des précédents.

Les tribunaux judiciaires et administratifs traitant des droits de la personne dans des importants ou de nouvelles questions de droit. Elle peut aussi intervenir devant le fait que l'affaire soulève de grandes questions stratégiques, des enjeux politiques intervention en fonction de chaque cas, en se fondant sur divers facteurs, par exemple ayant une forte incidence. La Commission décide de la portée et de la nature de son auprès du Tribunal canadien des droits de la personne les dossiers d'intérêt public parties à l'étape de la médiation préalable au Tribunal tout en poursuivant activement Grâce à une stratégie ciblée en matière de poursuites, la Commission peut soutenir les

Litiges d'intérêt public

- En 2006, la Commission a renvoyé au Tribunal un total de 115 affaires, soit un nombre comparable aux deux années précédentes.
- En 2006, la Commission a réglé un total de 278 dossiers, soit 40 % des cas étudiés. La plupart des règlements ont nécessité l'aide d'un médiateur ou d'un conciliateur de la Commission. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire par elles-mêmes.
- Les 297 dossiers rejetés par la Commission représentaient 43 % du total des dossiers traités en 2006. En général, la Commission a été saisie de ces cas au terme d'une enquête. Les motifs des rejets sont divers : insuffisance de preuves, absence de bien-fondé ou la partie intimée avait pris des mesures pour corriger la situation. Il peut aussi s'agir de cas, peu nombreux, où les plaignants ont retiré ou abandonné leur plainte. Ce pourcentage évolue de façon assez stable depuis les quatre dernières années.

- 384 décisions, soit 36 %, concernaient des plaintes auxquelles la Commission a décidé de ne pas donner suite, en vertu des articles 40 et 41 de la Loi. Dans 284 cas, la Commission a invité les plaignants à utiliser une autre voie de recours. Les 100 dossiers restants avaient excédé les délais, étaient hors du champ de compétence de la Commission, ou étaient frivoles.
 - La Commission a étudié les 690 autres plaintes en fonction de leur mérite et, selon le cas, a décidé de les rejeter, d'approuver un règlement ou de les renvoyer devant le Tribunal.
- En 2006, la Commission a rendu 1 074 décisions définitives. De ce nombre :

Règlement des dossiers en 2006

* Notre dernier rapport annuel indiquait que 19 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2005. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 102, puisque 17 dossiers ont été réglés par la conciliation en 2006 avant leur examen par le Tribunal.

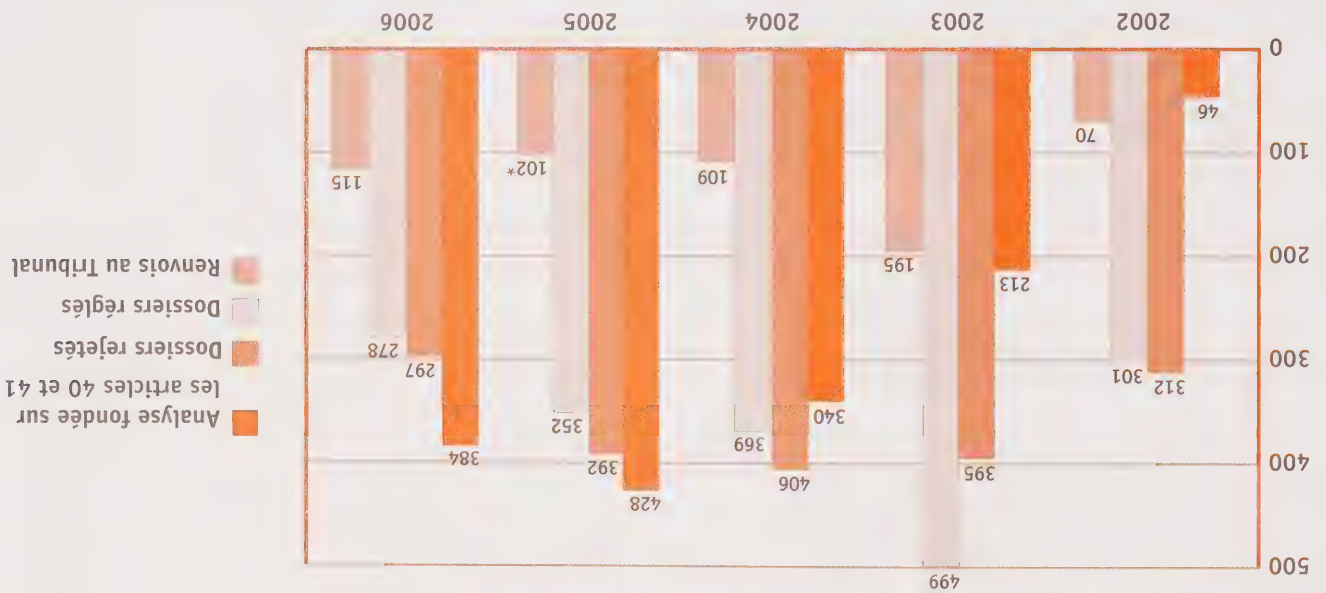


Figure 15 Décisions définitives ventilées par type

- En 2002, les dossiers de moins d'un an représentaient 50 % de l'ensemble des dossiers, tandis qu'à la fin de 2006, ce pourcentage était passé à 75 %.
- La Commission progresse régulièrement dans l'atteinte d'une norme de service selon laquelle 85 % des dossiers sont réglés dans un délai d'un an.

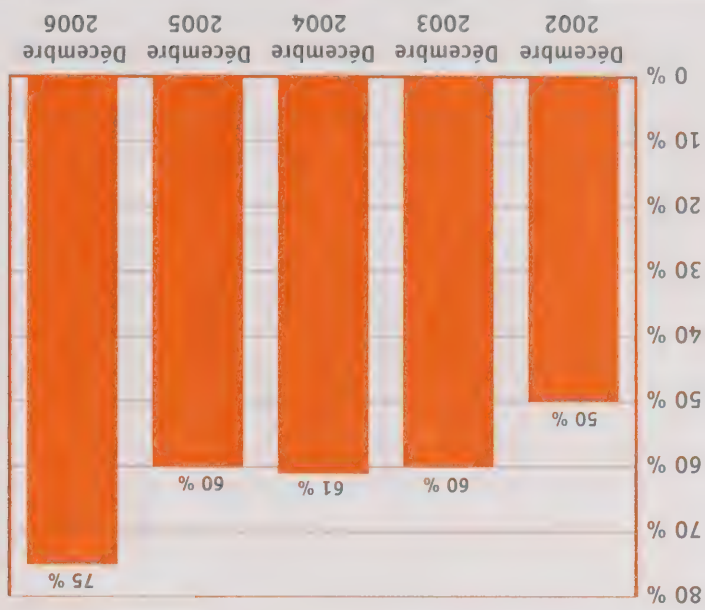


Figure 14 Dossiers de moins d'un an

- Cela représente une réduction de 94 % par rapport à 2002.
 - En raison de la complexité de certains dossiers qui touchent des problèmes systémiques, notre inventaire comportera toujours des dossiers plus âgés, mais ceux-ci ne devraient jamais représenter qu'un très faible pourcentage du nombre total.
- Entre 2002 et la fin de décembre 2006, la proportion de dossiers de deux ans et plus par rapport au total de dossiers a été réduite de 27 % à 3 %. En 2002, il y avait 347 dossiers de deux ans et plus, comparativement à 21 à la fin de décembre 2006.



Figure 13 Dossiers de deux ans et plus

- Entre 2002 et la fin de décembre 2006, la Commission a réussi à ramener l'âge moyen des dossiers actifs à l'étude de 25 mois à 9,5 mois.
- Il s'agit là d'une réduction de 62 % par rapport à 2002.

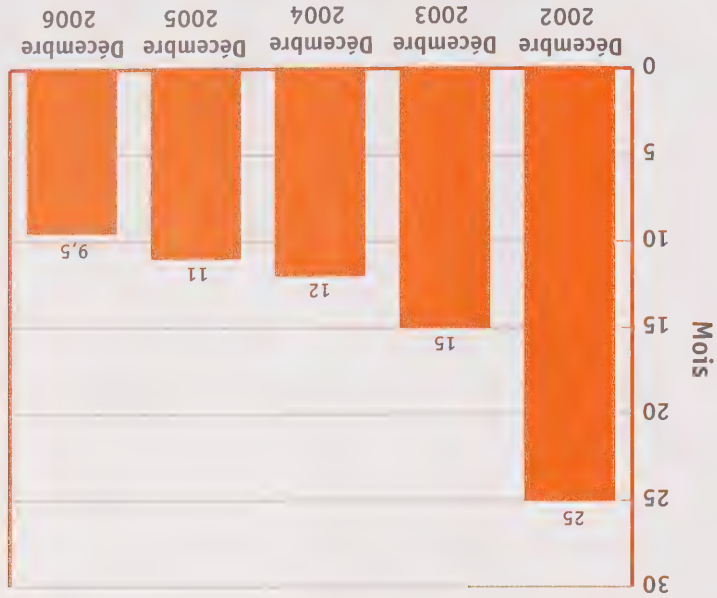


Figure 12 Âge moyen des dossiers

- De 2002 à la fin de décembre 2006, le nombre de dossiers actifs est passé de 1 287 à 614 grâce aux améliorations apportées au modèle opérationnel de la Commission.
- Il s'agit d'une réduction de 52 % du nombre de dossiers à l'étude.



Figure 11 Dossiers à l'étude

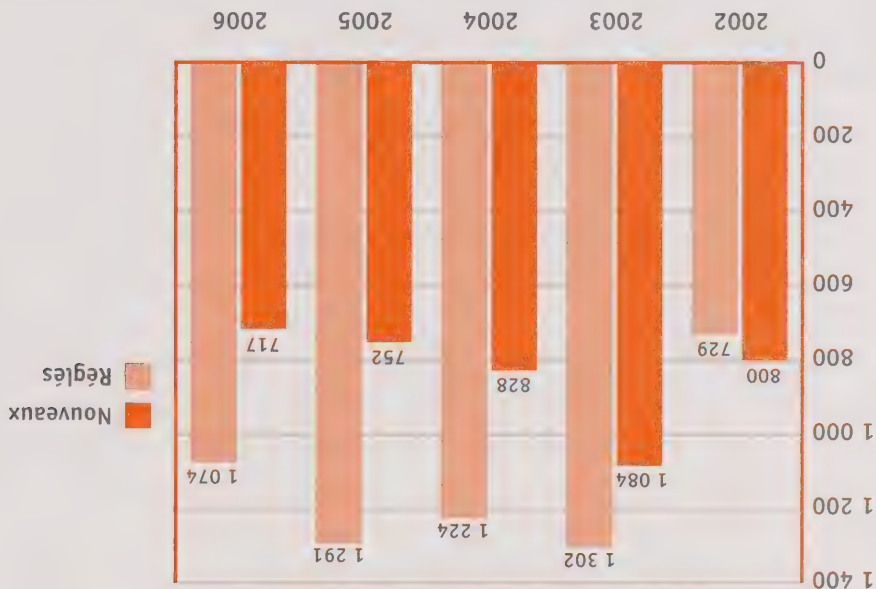
Tous les règlements de différends approuvés par la Commission sont surveillés de près et peuvent être appliqués par les tribunaux si nécessaire.

Efficacité du modèle opérationnel

Les données qui suivent montrent que le modèle opérationnel mis en œuvre par la Commission en 2002 produit les résultats escomptés. La charge de travail liée aux plaintes est dans la norme et la productivité s'est considérablement accrue.

Les progrès sont mesurés par rapport à l'année 2002, année où la Commission a commencé à apporter des améliorations à son modèle opérationnel.

Figure 10 Cas nouveaux et cas réglés



- Selon les données de 2002, sur les 800 nouvelles plaintes acceptées cette année-là, 729 décisions définitives ont été rendues par la Commission. Les cas commencent à s'accumuler lorsque la Commission ne règle pas plus de dossiers qu'elle en accepte.
- Depuis quatre ans, cette tendance s'est renversée : en 2006, la Commission a accepté 717 nouveaux dossiers et rendu 1 074 décisions définitives.

Cette nouvelle approche donne déjà des résultats encourageants. En 2006, 65 parties ont accepté d'essayer de résoudre leurs différends avant de déposer une plainte officielle. De ce nombre, 28 ont réussi à s'entendre sur un règlement. Ce taux de résolution de plus de 40 % est très prometteur pour un tout nouveau programme.

Tirer parti de nos réussites

Quand il n'est pas possible de régler le différend dès le premier stade et qu'une plainte est déposée devant la Commission, les parties sont invitées à participer à une médiation si cela n'a pas déjà été tenté. Autrement, l'affaire est confiée à un expert des droits de la personne qui effectue une évaluation préliminaire. Cette approche, lancée en 2005, s'est révélée hautement efficace.

L'objectif de l'évaluation préliminaire est d'aider les parties à cerner les faits en litige, à fournir de l'information sur les types de solutions auxquels on peut raisonnablement s'attendre, et de mettre en lumière les prochaines étapes les plus appropriées du processus. Dans certains cas, le travail de l'évaluateur peut aboutir à la décision de retirer la plainte ou d'amorcer une médiation. Dans d'autres, l'évaluateur peut amener directement l'affaire devant la Commission sans passer par une longue enquête. Il peut aussi estimer qu'une enquête plus poussée s'impose et donner des conseils sur la meilleure façon de procéder.

Dans les cas où une enquête est nécessaire, les plaintes sont traitées par des équipes de la Commission formées de membres du personnel des Enquêtes et des conseillers juridiques et des analystes des politiques du Centre du savoir. Chaque équipe se spécialise dans des motifs déterminés définis par la Loi : une première pour la déficience; une deuxième pour la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique et la religion; et une troisième pour le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille et l'état de personne gracée. Une quatrième équipe s'occupe des plaintes relatives aux messages haineux sur Internet qui peuvent être liées à l'un ou l'autre des 11 motifs de discrimination décrits dans la Loi. En consacrant des ressources à des équipes multidisciplinaires traitant de plaintes regroupées par motifs, la Commission peut plus facilement identifier la meilleure approche à suivre pour traiter une plainte déterminée. Cela accroît l'efficacité, accélère les enquêtes et permet de trouver des solutions plus créatives et plus appropriées.

Les parties peuvent opter pour la médiation à toute étape du processus. Si elles arrivent à une solution, l'entente est soumise à l'approbation de la Commission. Si une enquête est terminée et que le dossier est envoyé à la Commission pour examen, les commissaires peuvent décider de nommer un conciliateur qui tentera une dernière fois d'arriver à une solution. La Commission peut aussi décider de soumettre l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne. Dans ce cas, le Tribunal encourage aussi normalement les parties à régler leur différend par la médiation.

Une gamme d'outils

Vers la fin de 2005, la Commission a regroupé ses services de règlement des différends relatifs aux droits de la personne. La création de la Direction générale du règlement des différends, qui met l'accent sur le règlement des conflits, est un autre pas vers l'élargissement de la gamme d'outils qui servent à traiter les questions de droits de la personne. Le nouveau mandat de la Direction générale témoigne de l'intensification des efforts de la Commission pour prévenir la discrimination et de son travail avec les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour trouver de meilleures façons de régler les différends.

Le nouveau modèle de prestation de services

Le nouveau modèle de prestation de services permet de présenter le plus rapidement possible aux parties des options de règlement des différends appropriées. Quand quelqu'un communique avec la Commission au sujet d'un éventuel cas de discrimination, le personnel examine la situation avec la personne qui présente la demande pour s'assurer que l'affaire est du ressort de la Commission. Le cas échéant, la Commission cherche à savoir s'il est possible de trouver une solution de façon plus adéquate et plus rapide en recourant à une autre procédure, comme un grief ou tout autre moyen mis à la disposition du plaignant par son employeur. La Commission soutient les efforts des parties qui veulent régler leurs différends à l'intérieur de leurs organisations. Les démarches à l'interne ont souvent l'avantage d'être plus rapides et de mieux tenir compte des circonstances particulières à chacune des parties en cause.

S'il n'existe pas d'autres recours, le personnel de la Commission fait ce qu'il peut pour encourager le dialogue entre le plaignant éventuel et l'employeur ou le fournisseur de services. Le but est d'aider les parties à trouver une solution avant qu'une plainte ne soit déposée en vertu de la Loi. Le dépôt d'une plainte officielle mène souvent à une escalade qui rend le problème encore plus difficile à régler.

La Commission applique cette approche du règlement des différends à la plupart des situations portées à son attention. Si les deux parties sont disposées à envisager des solutions à ce stade, le processus peut être relativement rapide. Dans certains cas, il est possible de tenir des discussions dans le cadre d'un processus de règlement anticipé, souvent par téléphone. Dans les situations plus complexes, ou celles qui touchent davantage de personnes, un médiateur de la Commission peut prendre le dossier en charge et inviter les parties à une rencontre.

- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,7 % en 2005, s'est légèrement améliorée par rapport au taux de 2,5 % l'année précédente. Toutefois, les personnes handicapées n'ont bénéficié que de 1,2 % des mesures de recrutement en 2005, une très légère hausse par rapport à 1997, où leur part du recrutement se situait à 1,0 %. Comme les personnes handicapées reçoivent moins que leur part des mesures de recrutement dans tous les secteurs, la hausse de la représentation est surtout attribuable à une meilleure auto-identification chez les employés actuels.
- Néanmoins, des améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur part du recrutement a été plus élevée que dans les autres secteurs, les personnes handicapées occupaient 3,3 % des emplois, une hausse par rapport au taux de 2,4 % en 1997.
- Dans le secteur des transports, la part des emplois des personnes handicapées est passée de 1,8 % en 1997 à 2,4 % en 2005. La représentation des personnes handicapées dans le secteur des communications est restée dans une large mesure inchangée depuis 1997, avec un taux de 2,6 %.

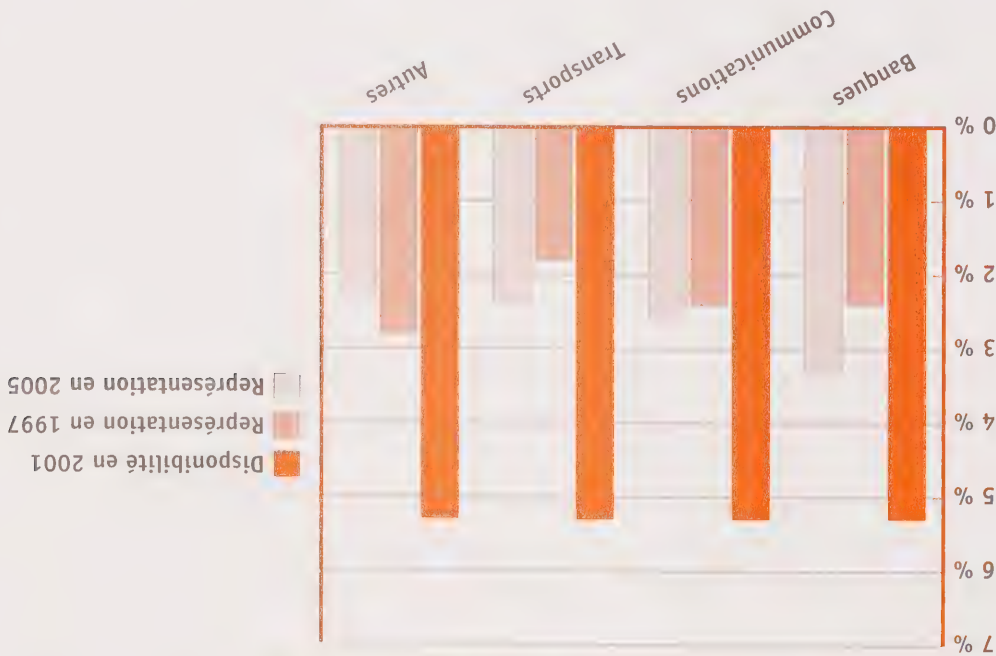


Figure 9 Personnes handicapées dans le secteur privé

Les personnes handicapées



- La part des emplois occupés par des Autochtones dans le secteur privé a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,8 % en 2005. Cette proportion est bien en deçà de leur taux de disponibilité de 2,6 % d'après les données du recensement. En 2005, la part du recrutement qui est allée aux Autochtones se situait à 2,0 %, en hausse par rapport aux dernières années, mais encore inférieure à leur disponibilité.
- Les Autochtones détenaient 1,5 % des emplois dans le secteur des communications en 2005, soit une augmentation par rapport à 1,1 % en 1997. La représentation des Autochtones était la plus élevée dans le secteur des transports, où elle était de 2,4 %. Dans le secteur « Autres », qui comprend des employeurs du Nord et de l'Ouest du pays, les Autochtones occupaient 2,3 % des emplois. Dans le secteur bancaire, ils occupaient 1,3 % des emplois, soit le même pourcentage qu'en 1997.

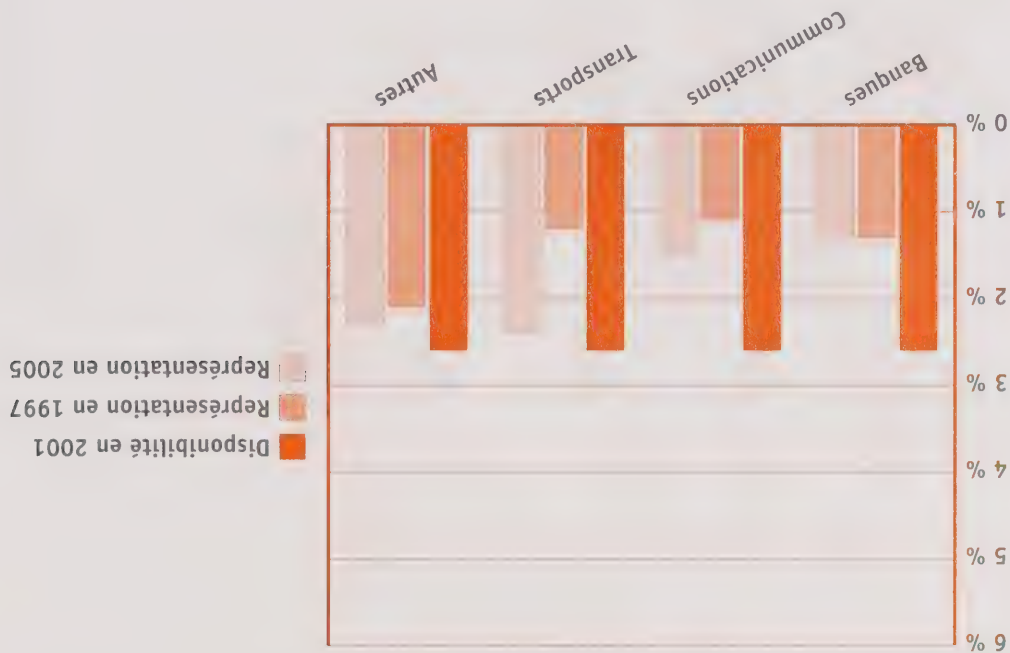


Figure 8 Les Autochtones dans le secteur privé

Les Autochtones

- Les membres de minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2005, alors que leur représentation est passée de 8,9 % à 12,6 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 9,2 %.



- Entre 1997 et 2005, la proportion des femmes occupant des postes de cadres supérieurs a augmenté, de 18,6 % à 28,3 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % à 21,7 % dans le secteur des communications et de 9,9 % à 15,1 % dans le secteur des transports.

Les membres de minorités visibles

Figure 7 Membres de minorités visibles dans le secteur privé



- La part des emplois occupés par les membres de minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 14,1 % en 2005. Cela constitue une légère hausse par rapport au taux de disponibilité de 12,6 % d'après les données du recensement. Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté régulièrement, passant de 2,8 % en 1997 à 5,2 % en 2005, les membres de minorités visibles demeurent sous-représentés dans cette catégorie, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.
- Les membres de minorités visibles ont bénéficié de 15,0 % des mesures de recrutement en 2005. Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre.

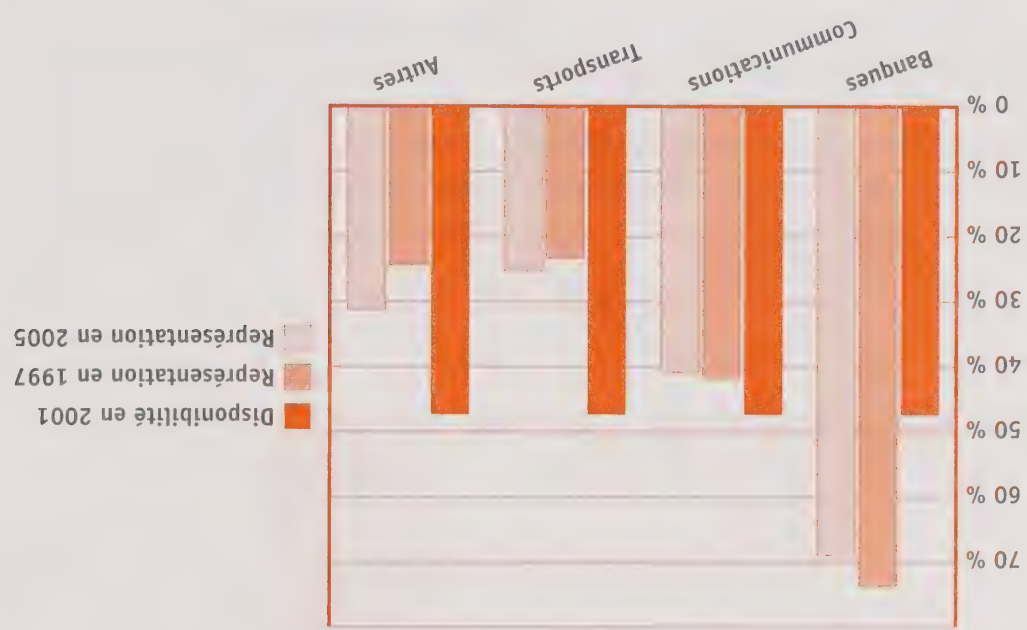
- La représentation des membres de minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où leur part des postes a atteint 22,8 %, comparativement à 15,0 % en 1997, grâce à un taux de recrutement élevé. Ils y occupent maintenant 8,0 % de tous les postes de cadres supérieurs, en hausse par rapport à 7,4 % l'année précédente et à 4,3 % en 1997.

moins des mesures de recrutement qu'elles étaient en droit d'obtenir, ce qui laisse croire que leur représentation accrue serait vraisemblablement attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires et au vieillissement de la main-d'œuvre plutôt qu'aux mesures de recrutement. En mars 2006, la part des mesures de recrutement dont elles ont bénéficié a été de 2,6 %.

Groupes désignés dans le secteur privé

Les femmes

Figure 6 Les femmes dans le secteur privé



- En 2005, les femmes occupaient 43,3 % des emplois, une légère baisse par rapport aux 44,6 % enregistrés en 1997. Leur taux de disponibilité était de 47,3 % selon les données du Recensement de 2001.

- Les femmes continuent d'occuper la plupart (68,9 %) des emplois du secteur bancaire. Cela s'explique principalement par le nombre d'emplois de bureau dans ce secteur. En communications, les femmes occupaient 40,8 % des emplois, une légère baisse par rapport au taux observé en 1997, soit 41,7 %. Elles occupaient 25,3 % des emplois du secteur des transports, en hausse par rapport à 23,3 % en 1997.

- Des gains importants continuent d'être réalisés pour les postes de cadres supérieurs. Ainsi, les femmes occupaient 20,9 % des postes de cadres supérieurs en 2005, un chiffre inchangé par rapport à l'année précédente, mais beaucoup plus élevé qu'en 1997 (14,8 %). Toutefois, leur part de ces postes demeure inférieure à leur taux de disponibilité, d'après les données du recensement (25,1 %).

- La représentation globale des femmes dans la fonction publique correspond à leur disponibilité d'après les données de recensement. La part des postes occupés par des femmes dans le groupe de la direction continue d'augmenter. Les femmes occupent maintenant 38,8 % des postes de direction, au lieu de 25,1 % en 1997.
- La représentation des minorités visibles dans la fonction publique se situait à 8,6 %, une amélioration par rapport à l'année précédente, où les membres de minorités visibles occupaient 8,1 % des emplois, une proportion néanmoins encore très peu élevée par rapport à leur taux de disponibilité de 10,4 %. La part des mesures de recrutement dont ils ont profité s'est établie à 9,9 %, un peu moins que leur taux de disponibilité.
- La proportion des Autochtones dans la fonction publique en mars 2006 était inchangée, à 4,2 %, par rapport à l'année précédente. Cette dernière année, les Autochtones ont obtenu 3,8 % des postes offerts, au lieu de 4,3 % l'année précédente.
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique était de 5,8 % en mars 2006, soit la même que pour l'exercice précédent, ce qui donne une représentation supérieure à leur taux de disponibilité de 3,6 %. Toutefois, les personnes handicapées ont continué de bénéficier d'une part



Figure 5 Groupes désignés dans la fonction publique

Les groupes désignés dans la fonction publique



de minorités visibles est la plus élevée dans le secteur bancaire, où la proportion d'emplois qu'ils occupent est maintenant de 22,8 %, y compris 8 % des postes de cadres supérieurs, 16,2 % des postes de cadres intermédiaires et 25,9 % des postes de la catégorie des professionnels, toutes des données révélatrices de progrès constants à ce chapitre dans ce secteur. Dans le secteur privé, les personnes handicapées et les Autochtones sont ceux qui ont le moins profité des mesures d'équité en matière d'emploi.

Dans la fonction publique, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient pleinement représentées dans l'ensemble. Les membres de minorités visibles ont aussi fait des progrès dans la fonction publique, où ils occupent maintenant 8,6 % de tous les emplois. Toutefois, ils demeurent sous-représentés par rapport à leur taux de disponibilité dans la population active. Le nombre de nouveaux employés membres de minorités visibles a aussi augmenté, mais il reste un peu en deçà de leur taux de disponibilité.

Occasions de croissance

Dans le secteur privé

L'année 2005 a été une année riche en possibilités dans le secteur privé pour les membres des groupes désignés. Pour 2005, 514 employés ont déposé des données sur leurs effectifs, lesquels totalisaient environ 670 000 employés. Les organismes du secteur privé touchés par la *Loi* comprennent les banques, les entreprises de communications et de transport et les entreprises dans le secteur « Autres », comme les compagnies minières, les musées, les sociétés céréalières et les sociétés d'énergie nucléaire. En 2005, le secteur privé a recruté plus de 100 000 personnes, soit environ 10 000 de plus que l'année précédente. Au total, les membres des groupes désignés ont obtenu environ la moitié des postes offerts. Dans l'ensemble des groupes désignés, seuls les membres de minorités visibles ont bénéficié d'un recrutement qui correspondait à leur disponibilité, tandis que les personnes handicapées ont continué d'être les moins avantagées.

Dans la fonction publique

Au 31 mars 2006, 77 ministères et organismes fédéraux employaient environ 177 000 personnes par rapport à environ 166 000 l'année précédente. Cette hausse était largement attribuable à l'ajout des employés de l'Agence des services frontaliers du Canada.

La fonction publique a comblé plus de 13 000 occasions d'emploi, soit 3 000 de plus que l'année précédente. On a observé des signes de progrès encourageants chez tous les groupes, sauf chez les minorités visibles qui demeurent sous-représentées.



Situation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien

Résumé des données

Dans le cadre de son mandat pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission suit les progrès en ce qui a trait à la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs public et privé visés par la *Loi* : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées. La représentation des groupes désignés à l'adoption de la *Loi* en 1997 est comparée aux données les plus récentes fournies par les employeurs. Pour le secteur privé, cela correspond au 31 décembre 2005, et pour le secteur public, au 31 mars 2006. Les progrès sont mesurés par rapport aux données sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirées du Recensement de 2001. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001. Ces données sont les plus récentes dont on dispose actuellement en attendant la publication, en 2007 et en 2008, des données du Recensement et de l'EPLA de 2006.

Dans le cas du secteur privé, les statistiques sont fondées sur l'analyse, faite par la Commission, des rapports de 514 employeurs transmis au ministre du Travail en date de septembre 2006. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données figurant au présent rapport et celles figurant dans le rapport annuel de 2006 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail, et fondées sur des données ultérieures.

En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de l'effectif de la fonction publique. Ces chiffres s'appliquent seulement aux citoyens canadiens puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* leur accorde la préférence absolue pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres de minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique également aux « employeurs distincts », comme l'Agence du revenu du Canada. Ils sont aussi visés par les vérifications et doivent mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi pour atteindre la pleine représentation des groupes désignés au sein de leur effectif.

En 2005, dans le secteur privé, les membres de minorités visibles étaient pleinement représentés dans l'ensemble, et le nombre des personnes de ce groupe qui ont été recrutées correspondait à leur taux de disponibilité. La représentation des membres

Figure 3 Ventilation des plaintes signées par type de mis en cause

		2004					2005			2006		
		Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%
Secteur privé		308	37	301	40	316	44					
Secteur public		373	45	338*	45	301	42					
Particuliers		81	10	52	7	49	7					
Réserves, bandes et conseils de bande		45	5	34	4	34	5					
Syndicats		21	3	27	4	17	2					
Total		828	100	752	100	717	100					

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Figure 4 Ventilation des plaintes signées par province ou territoire

		2002		2003		2004		2005		2006		
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Ontario	329	41	464	43	357	43	361	48	379	53		
Colombie-Britannique et Yukon	99	12	112	10	127	15	113	15	95	13		
Québec	140	18	168	15	106	13	84	11	70	10		
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	91	11	133	12	98	12	77	10	57	8		
Manitoba	32	4	60	6	31	4	40	6	33	5		
Nouvelle-Écosse	51	6	45	4	41	5	24	3	29	4		
Saskatchewan	22	3	39	3	35	4	32	4	20	3		
Nouveau-Brunswick	21	3	32	3	14	2	15	2	18	2		
Ile-du-Prince-Édouard	3	—	7	1	3	—	—	—	10	1		
Terre-Neuve-et-Labrador	8	1	17	2	12	1	4	1	5	1		
À l'étranger	4	1	7	1	4	1	2	—	1	—		
Total	800	100	1 084	100	828	100	752*	100	717	100		

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

- En 2006, les plaintes relatives à l'emploi ont constitué la majorité des plaintes (73 %) acceptées par la Commission pour examen.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs plaintes comportant plus d'une allégation.

	2002	2003	2004	2005	2006
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	Nbre 666	Nbre 1 048	Nbre 834	Nbre 821 **	Nbre 782
Relatives à des services (articles 5, 6)	128	195	179	132	102
Harcelement – emploi (article 14)	164	249	175	95	126
Harcelement – services (article 14)	26	31	18	7	16
Propagande haineuse (article 13)	4	10	10	13	20
Représailles (paragraphe 14.1)	15	33	22	12	13
Adhésion syndicale (article 9)	7	2	7	7	3
Disparité salariale (article 11)	7	7	—	2	2
Avis, affichage, symboles (article 12)	2	9	—	2	—
Total	1 019	1 584	1 245	1 091	1 064
	% 65	% 66	% 67	% 75	% 73

Figure 2 Type d'allégations — Plaintes signées*

- La déficience est toujours le motif de distinction le plus souvent cité en 2006. L'origine nationale, ethnique ou raciale vient en deuxième place parmi les motifs de plainte les plus souvent cités.

- Le Programme de développement des connaissances permet de lancer diverses initiatives de recherche et de procéder à l'élaboration de politiques et d'analyses juridiques et des outils idoines. Tous ces moyens seront utilisés par la Commission, les intervenants clés et le grand public pour promouvoir la compréhension et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Le travail effectué dans le cadre de ces trois programmes est fonction de la nature des plaintes liées aux droits de la personne reçues par la Commission et des niveaux de représentation des quatre groupes désignés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Situation des plaintes relatives aux droits de la personne

Les tableaux qui suivent donnent un aperçu des types et de la provenance des plaintes sur les droits de la personne reçues par la Commission en 2006. Toutes les données se rapportent au nombre de plaintes signées.

Figure 1 Motifs de distinction illécite – Plaintes signées*

	2002	2003	2004	2005	2006
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre
Déficience	438	44	37	389	39
Sexe	188	19	16	165	17
Origine nationale ou ethnique	94	9	11	109	11
Race	71	7	11	105	11
Age	65	7	12	60	6
Situation de famille	30	3	38	61	6
Couleur	30	3	59	4	26
Religion	30	3	35	3	34
Orientation sexuelle	31	3	27	2	21
État matrimonial	14	2	15	1	14
État de personne gracée	3	—	1	5	1
Total	994	100	1 320	100	989
					100
					866
					100
					839
					100

* Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Notre mandat

La Commission canadienne des droits de la personne applique la Loi canadienne sur les droits de la personne et veille au respect par les employeurs de leurs obligations en regard à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objet de la première loi est :

de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

L'objet de la seconde est :

de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Ces deux lois visent à faire respecter les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans tous les domaines de compétence fédérale. La Commission cherche à promouvoir l'égalité, le respect des droits de la personne et la prévention de la discrimination en facilitant la compréhension de ces lois et en veillant à leur application.

La Commission remplit son mandat grâce à trois programmes principaux :

- Le Programme de règlement des différends vise à traiter les plaintes relatives aux droits de la personne déposées contre des employeurs, des fournisseurs de services et des particuliers sous réglementation fédérale. Ce programme est axé sur une intervention précoce pour régler les différends.
- Dans le cadre de son Programme de prévention de la discrimination, la Commission fait équipe avec les employeurs pour travailler à la prévention de la discrimination et à l'équité en matière d'emploi, et pour leur permettre d'atteindre des progrès raisonnables dans la représentation des quatre groupes désignés.



Recherche sur les nouveaux enjeux en matière de droits de la personne : En 2006, la Commission a produit plusieurs rapports sur de nouvelles questions, notamment sur les préoccupations relatives à la sécurité nationale et aux droits de la personne, les questions soulevées par le retour au travail après une absence prolongée, et celles soulevées par les personnes hypersensibles à leur environnement, vues sous l'optique des droits de la personne.

Autochtones : Tout au long de 2006, la Commission a poursuivi le dialogue avec les chefs des Premières nations et les représentants du gouvernement pour encourager la mise en œuvre de ses recommandations concernant l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Cet article a pour effet de refuser aux Autochtones l'accès au même système de présentation de plaintes en matière de droits de la personne que celui offert aux autres Canadiens. En décembre 2006, le gouvernement du Canada a présenté un projet de loi visant à abroger l'article 67. À l'automne 2006, la Commission a lancé le Programme national autochtone qui vise à renforcer les relations avec les groupes autochtones et à chercher des moyens de tenir compte du contexte particulier des collectivités des Premières nations dans les mécanismes de protection des droits de la personne. Le Programme aidera la Commission à réagir plus efficacement aux plaintes qui pourraient résulter de l'abrogation de l'article 67.

Promotion des droits de la personne : À l'échelle internationale, la Commission a participé à des rencontres du comité *ad hoc* créé pour négocier la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée en pléniaire par l'Assemblée des Nations Unies en décembre 2006. La Commission a aussi fait paraître une importante publication sur la façon de s'assurer que les constructions sont accessibles à tous. Le rapport intitulé *Pratiques exemplaires de conception universelle à l'échelle internationale : Examen général* a attiré l'attention du monde entier et a été présenté à diverses tribunes internationales consacrées aux personnes handicapées.

Équité en matière d'emploi : La Commission est en train de simplifier le processus de vérification de son programme d'équité en matière d'emploi pour en améliorer l'efficacité. Elle se prépare aussi à l'examen quinquennal par un comité parlementaire qui a pour mandat d'évaluer l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



Faits saillants de 2006

Règlement des différends : La Direction générale du règlement des différends

continue d'élaborer des méthodes de règlement des différends moins formalistes. Quarante pour cent de ceux qui ont accepté d'essayer de régler leurs différends sans déposer de plainte sont parvenus à un règlement.

La Commission a continué de concentrer ses activités relevant du contentieux sur les dossiers qui ont l'impact le plus notable sur les droits de la personne. Les affaires importantes auxquelles elle a participé en assistant aux audiences du Tribunal canadien des droits de la personne traitaient de questions comme l'accessibilité aux infrastructures publiques pour les personnes handicapées et l'impact discriminatoire de la surqualification sur les immigrants membres de minorités visibles hautement qualifiés qui présentent une demande d'emploi. La Commission a aussi comparu devant la Cour suprême du Canada dans des affaires concernant l'interaction entre la sécurité et les droits de la personne, l'accessibilité des nouveaux wagons de VIA Rail et l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par les tribunaux administratifs qui traitent de ces droits.

Lutte contre la haine sur Internet : Depuis 2002, la Commission a traité

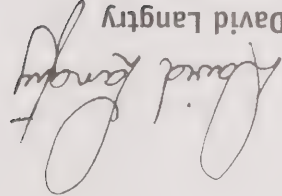
55 allégations de messages haineux sur Internet. En 2006, la Commission a participé à toutes les audiences du Tribunal canadien des droits de la personne portant sur des plaintes de cette nature. En outre, elle a publié les actes de sa conférence de décembre 2005, qui réunissait des experts et des représentants du gouvernement pour discuter de la façon dont la société civile, les gouvernements et la Commission pourraient travailler ensemble, en réseau, et coordonner leurs efforts pour lutter contre la haine sur Internet.

Prévention de la discrimination : La Commission a signé plusieurs ententes avec

des employeurs importants pour prévenir la discrimination au travail. Au total, ces ententes touchent 34 000 employés. De plus, la Commission a créé un conseil consultatif des employeurs qui sert de lieu d'échanges pour signaler des problèmes relatifs à la prévention de la discrimination dans les milieux de travail et les centres de service de partout au pays, en discuter et les régler. La Commission a également tenu un forum sur la prévention de la discrimination qui s'est principalement intéressé aux besoins des personnes handicapées en matière d'aménagement.

vérifications de l'équité en matière d'emploi pour s'assurer que des progrès raisonnables ont été faits dans la représentation des quatre groupes désignés. La Commission participe aussi à l'examen quinquennal de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et soumettra un mémoire au Parlement en 2007.

La Commission applique un modèle de prestation des services en trois volets : règlement des différends, prévention de la discrimination et développement des connaissances. Cela lui permet de régler les différends rapidement quand ils surviennent et de préparer un avenir plus sain, marqué par une diminution des différends, une représentation accrue des quatre groupes désignés et un plus grand respect des droits de la personne.


David Langtry
Commissaire

Un philosophe a dit que la seule constante est le changement. Cela illustre certainement l'évolution de la Commission canadienne des droits de la personne ces dernières années. Un des changements les plus remarquables en 2006 s'est produit dans les rangs de la haute direction. En juin, j'ai eu le plaisir de me joindre à la Commission à titre de commissaire à temps plein suite au départ à la retraite de Mary Gusella. La Commission a aussi accueilli une nouvelle secrétaire générale, Hélène Goulet, qui a pris la relève de Robert Ward.

Je remercie Mary et Bob de leurs impressionnantes contributions à la Commission ces quatre dernières années. Je remercie également le personnel et les commissaires à temps partiel d'avoir permis que la transition se fasse en douceur et de tout le travail accompli pendant l'année et dont témoignent les pages qui suivent.

Un des événements les plus exaltants de l'année 2006 a été le lancement du Programme national autochtone. Ce programme permettra à la Commission de renforcer ses relations avec les groupes autochtones et de se préparer à l'abrogation prévue de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En cette ère de mondialisation, la Commission se trouve également appelée à jouer un rôle international. Pendant l'année, elle a participé activement au renforcement des institutions qui protègent les droits de la personne à l'étranger par l'intermédiaire du Comité international de coordination des institutions nationales des droits de la personne (CIC), placé sous l'égide des Nations Unies. La Commission a présidé un sous-comité dont le mandat était de renforcer le processus d'accréditation du CIC et de promouvoir une nouvelle approche axée sur la rigueur, la transparence et l'indépendance. Ce processus renforcé est essentiel si l'on veut que les institutions nationales accréditées et le CIC jouent un rôle plus actif et crédible sur la scène internationale.

Tout au long de 2006, la Commission a apporté des améliorations constantes à ses méthodes de fonctionnement et de gestion. Des méthodes de triage efficaces et une médiation rapide permettent de régler les dossiers plus rapidement. La Commission veille également à renforcer le respect des droits de la personne dans les secteurs de compétence fédérale en effectuant des recherches sur ces droits et en travaillant avec les employeurs pour prévenir la discrimination. Notamment, elle procède à des

Table des matières

Message du commissaire.....	1
Faire progresser les droits de la personne et les libertés.....	3
Faits saillants de 2006	3
Aperçu du climat des droits de la personne.....	5
Notre mandat.....	5
Situation des plaintes relatives aux droits de la personne.....	6
Situation des quatre groupes désignés sur le marché du travail canadien.....	9
Règlement des différends.....	16
Une gamme d'outils.....	16
Efficacité du modèle opérationnel.....	18
Litiges d'intérêt public.....	22
Prévention de la discrimination.....	26
Travail de prévention avec les employeurs	27
Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi	29
Information publique.....	32
Développement des connaissances.....	33
Elaboration de politiques et liaison	33
Programme national autochtone.....	35
Recherche et publications	36
Gestion saine.....	39
Milieu de travail sain.....	40
Gérance	41
Mesure du rendement.....	41
Organigramme.....	42
Membres de la Commission	42



Commissaire

Commissioner

Mars 2007

L'honorable Peter Milliken, député

Président de la Chambre des communes

Chambre des communes

Ottawa (Ontario)

K1A 0A6

Monsieur le Président,

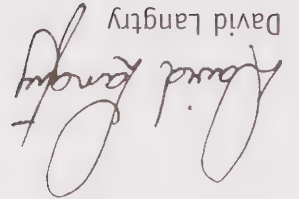
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à

l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre

le *Rapport annuel 2006* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins

de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.


David Langtry

p.j.

c.c. M^{me} Audrey O'Brien

Greffière de la Chambre



Mars 2007

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2006* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

David Langtry

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle

Greffier du Sénat et greffier des Parlements

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2007

N° de catalogue HR1-2006

ISBN 978-0-662-49914-5

Ce rapport est également publié en médias substitués
et dans le site Web de la Commission à l'adresse

www.ccdp-chrc.ca



Rapport annuel 2006



Bureau national

Commission canadienne des droits

de la personne

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 613-996-9661

Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca

Site Web : www.ccdp-chrc.ca

Programme national autochtone

750 - 175, rue Hargrave

Winnipeg (Manitoba)

R3C 3R8

Téléphone : 204-983-2189

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 204-983-6132

Bureaux régionaux

ATLANTIQUE

504 - 5475, chemin Spring Garden

Halifax (Nouvelle-Écosse)

B3J 3T2

Téléphone : 902-426-8380

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 902-426-2685

QUÉBEC ET NUNAVUT

425, boul. de Maisonneuve Ouest

Montréal (Québec)

H3A 3G5

Téléphone : 514-283-5218

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 514-283-5084

ONTARIO

Tour Sud

1002 - 175, rue Bloor Est

Toronto (Ontario)

M4W 3R8

Téléphone : 416-973-5527

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 416-973-6184

COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON

301 - 1095, rue Pender Ouest

Vancouver (Colombie-Britannique)

V6E 2M6

Téléphone : 604-666-2251

Numéro sans frais : 1-800-999-6899

ATS : 1-888-643-3304

Télécopieur : 604-666-2386

Rapport annuel 2006



 CANADIAN HUMAN
RIGHTS COMMISSION

CA1
J720
- A56



ANNUAL REPORT 2007

NATIONAL OFFICE

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic Mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

NATIONAL ABORIGINAL INITIATIVE

750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-866-772-4880
TTY: 1-866-772-4840
Fax: (204) 983-6132

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

QUEBEC AND NUNAVUT

425 de Maisonneuve Blvd. West
Montréal, Quebec H3A 3G5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

ONTARIO

902 - 110 Yonge Street
Toronto, Ontario M5C 1T4
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

ALBERTA, PRAIRIES AND NORTHWEST TERRITORIES

Canada Place
1645 - 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta T5J 4C3
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

BRITISH COLUMBIA AND YUKON

301 - 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia V6E 2M6
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2008

The Honourable Noël A. Kinsella
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario K1A 0A4

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2007 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Jennifer Lynch, Q.C.



Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments

Ottawa, Canada K1A 1E1



CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner Présidente

March 2008

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the 2007 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Jennifer Lynch, Q.C.

Jennifer Lynch, Q.C.

Encl.

c.c.: Ms. Audrey O'Brien
Clerk of the House of Commons

Ottawa, Canada K1A 1E1

TABLE OF CONTENTS

CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE	1
THE COMMISSION'S MANDATE	3
DEVELOPING UNDERSTANDING	5
ABORIGINAL ISSUES	5
DISABILITY	7
HATE ON THE INTERNET	9
NATIONAL SECURITY AND HUMAN RIGHTS	10
LEARNING FROM THE PAST AND LOOKING TO THE FUTURE	10
INTERNATIONAL ACTIVITIES AND PRIORITIES	11
PREVENTING DISCRIMINATION	13
WORKING TOWARDS A COMMON GOAL: PREVENTION WORK WITH EMPLOYERS	13
EMPLOYMENT EQUITY COMPLIANCE PROGRAM	16
PORTRAIT OF THE FOUR DESIGNATED GROUPS IN THE CANADIAN WORKPLACE	22
RESOLVING DISPUTES	29
A NEW APPROACH	29
THE NEW PROCESS	29
LITIGATION	35
WHO MAKES HUMAN RIGHTS DECISIONS?	39
UPHOLDING ACCOUNTABILITY	41
WORKPLACE WELL-BEING	41
STEWARDSHIP	42
PERFORMANCE MANAGEMENT	43



FIGURES

FIGURE 1	EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, SUBJECT TO THE <i>EMPLOYMENT EQUITY ACT</i> , AUDITED OR UNDER AUDIT	19
FIGURE 2	PERCENTAGE OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES UNDER THE <i>EMPLOYMENT EQUITY ACT</i> COVERED BY AUDITS	20
FIGURE 3	DESIGNATED GROUPS IN THE PUBLIC SERVICE	24
FIGURE 4	HIRES IN THE PUBLIC SERVICE	25
FIGURE 5	WOMEN IN THE PRIVATE SECTOR	25
FIGURE 6	VISIBLE MINORITIES IN THE PRIVATE SECTOR	26
FIGURE 7	ABORIGINAL PEOPLES IN THE PRIVATE SECTOR	27
FIGURE 8	PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE SECTOR	28
FIGURE 9	NUMBER OF INQUIRIES DURING THE LAST THREE YEARS	33
FIGURE 10	SIGNED COMPLAINTS BY TYPES OF RESPONDENTS	33
FIGURE 11	SIGNED COMPLAINTS BY PROVINCE OR TERRITORY	33
FIGURE 12	GROUND(S) OF DISCRIMINATION CITED IN SIGNED COMPLAINTS	34
FIGURE 13	TYPES OF ALLEGATIONS CITED IN SIGNED COMPLAINTS	34
FIGURE 14	FINAL DECISIONS BY TYPE	35
FIGURE 15	ORGANIZATION CHART	43



CHIEF COMMISSIONER'S MESSAGE

Thirty years ago, the authors of the *Canadian Human Rights Act* were intent on creating more than a piece of anti-discrimination legislation. Through section 27, they articulated their vision for a Commission that fosters understanding and recognition of human rights principles.

This year marked a turning point for the Commission. Through outreach, we strengthened our role as a proactive and influential human rights catalyst, both nationally and internationally.

The Commission continued to inform and influence public debate. In particular, in the context of issues affecting Aboriginal peoples and communities, the Commission made gains in encouraging the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*.

Influencing a positive shift in the culture of human rights in Canadian society requires the cooperation of a large network of organizations and people. Open dialogue, collaboration and shared responsibility created progress towards integrating human rights into daily practice and produced solutions to human rights challenges within workplaces and service delivery centres.

A streamlined, more user-friendly *Employment Equity Act* compliance audit process encouraged employers to take on a greater role in their compliance.

Increased emphasis on early dispute resolution through mediation and informal dialogue better served those who contacted the Commission about possible discrimination. Positive impacts for those involved included reduced emotional distress, strengthened morale, increased productivity and savings in time and money.

Significant gains were made for the rights of persons with disabilities through the Supreme Court of Canada's decision involving the Council for Canadians with Disabilities and VIA Rail; the Commission argued persuasively as an intervener at the hearings. Globally, the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities was a major milestone in international human rights law; the Commission was a partner in drafting the Convention.

The international human rights community acknowledged our expertise by electing the Commission as Chair of the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights. In this role, we support the creation and strengthening of national institutions worldwide. We are also leading a review of the Committee's functions, structure, procedures and governance.

Within the Commission, we continue to foster our own organizational culture of respect, integrity, dignity, and understanding that supports our role as a dynamic and progressive leader in human rights promotion and practice.



It is my privilege to lead such a committed, high-performing organization. The Commission's staff and Commissioners embody our values; and their professionalism, expertise and unwavering commitment are the essential qualities that will sustain our new momentum as an innovative leader in promoting the human rights agenda.

Jennifer Lynch, Q.C.

Jennifer Lynch, Q.C.
Chief Commissioner

THE COMMISSION'S MANDATE

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) administers the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) and is responsible for the enforcement of employers' obligations under the *Employment Equity Act* (EEA).

The purpose of the *Canadian Human Rights Act* is

to extend the laws in Canada to give effect, within the purview of matters coming within the legislative authority of Parliament, to the principle that all individuals should have an opportunity equal with other individuals to make for themselves the lives that they are able and wish to have and to have their needs accommodated, consistent with their duties and obligations as members of society, without being hindered in or prevented from doing so by discriminatory practices based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, marital status, family status, disability or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

The purpose of the *Employment Equity Act* is

to achieve equality in the workplace so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfillment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

Both laws seek to ensure that the principles of equal opportunity and non-discrimination are followed in all areas of federal jurisdiction. The Commission aims to advance equality, respect for human rights, and protection from discrimination by fostering understanding of, and compliance with, these two Acts.

Three main programs support the Commission's mandate.

- **Human Rights Knowledge Development and Dissemination Program** develops research, policies and legal analysis to foster understanding of, and compliance with, the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*. The Program also provides leadership, support and tools both nationally and internationally.
- **Discrimination Prevention Program** works with employers and other stakeholders on prevention and employment equity activities to prevent discriminatory behaviour and ensure that there is reasonable progress in representation of the four designated groups.
- **Human Rights Dispute Resolution Program** works to resolve human rights disputes involving federally regulated employers, service providers and individuals and represents the Commission in public interest cases. The Program focuses on early intervention to settle disputes.

DEVELOPING UNDERSTANDING

The Commission proactively informs and influences public debate. Our research supports and stimulates constructive discussions with stakeholders to increase understanding of how human rights can be integrated into daily practice.

The issues highlighted within this section represent some of the current and emerging human rights challenges shaping Canadian society.

ABORIGINAL ISSUES

First Nations people continue to be denied the protection from discrimination that other citizens take for granted – an unacceptable situation in a free and democratic society that values fundamental human rights.

STILL A MATTER OF RIGHTS

In October 2005, the Commission released *A Matter of Rights*, a special report calling for the urgent repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. This report brought section 67 to the forefront of public attention and concern and continues to be widely quoted by parliamentarians and stakeholders in the debate on the need for repeal.

The Commission will again contribute to the public dialogue by issuing a supplementary report to *A Matter of Rights* in January 2008. This supplementary report analyzes key issues raised by First Nations and other stakeholders and provides recommendations on how to move matters forward.

Canada's Response to the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples

The passage of the Declaration on the Rights of Indigenous Peoples on September 13, 2007, marked a milestone for the world's indigenous peoples, and for the United Nations.

The Declaration affirms that indigenous peoples are entitled to all human rights recognized in international law, without discrimination. It sets out their individual and collective rights, including those related to culture, identity, language, employment, health, education, land and resources. The Declaration emphasizes the rights of indigenous peoples to maintain and strengthen their institutions, cultures and traditions in keeping with their needs and aspirations.

While the Declaration is not legally binding, it represents “a standard of achievement to be pursued in a spirit of partnership and mutual respect.”

Canada had been a longstanding supporter of the Declaration during the course of its development, and the Commission regrets that the Government of Canada felt unable to support its adoption at the final stages.

The Commission urges governments and First Nations leaders to work together in finding innovative ways to advance the principles of the Declaration, and to achieve the standards set therein. This includes addressing pressing concerns in areas such as child poverty; access to potable water, adequate housing, education, and employment opportunities; the resolution of land claims; and the extension of full human rights protection – all of which allow individuals to contribute to society and to live with dignity.

National Aboriginal Initiative: Repealing Section 67

The Commission's Aboriginal Initiative aims to strengthen relations with Aboriginal peoples, and coordinates Commission activity relating to First Nations and other Aboriginal issues.

A priority for this initiative in 2007 was to continue calling for the repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act* – the section that denies First Nations citizens full access to human rights redress under the CHRA.

By appearing before the Standing Committee on Aboriginal Affairs and Northern Development in April and June, the Commission contributed its expertise to the dialogue on repeal. The dialogue that has begun is just the beginning of a much larger process required to prepare for repeal.

The Commission and First Nations groups have started on a path of listening and learning – the key to building, designing and implementing an effective Aboriginal human rights system – to support the repeal of section 67.

Information on the CHRA and the implications of repeal in communities has been provided through media interviews, presentations at conferences organized by First Nations partners and meetings with First Nations leaders. In support of these activities, the Commission established a new section on its website, conducted targeted mail-outs to more than 35 groups representing Aboriginal stakeholders across the country, and opened communication with each group through the Commission's regional offices.

Amongst the many stakeholders, there is not one unique shared vision of how repeal is to be implemented. Yet there is a strong, and growing, consensus that repeal must occur:

- The Assembly of First Nations supports human rights principles generally, and has suggested significant amendments to the proposed legislation to protect the collective rights of First Nations communities.
- The Native Women's Association of Canada supports the principle of repeal, and insists that effective community consultation and capacity building will be necessary.
- The Congress of Aboriginal peoples has championed the need for repeal, and has included human rights as an element of a cross-country informational campaign.

The voices of other stakeholders – representatives of interested First Nations, leaders of Aboriginal women's organizations, and individual members of First Nations communities – have further enriched this dialogue. The Commission will continue to offer its leadership to guide a collaborative approach amongst the Commission, First Nations and government in planning for the implementation of repeal.



Alternative Dispute Resolution in Aboriginal Contexts: A Critical Review

In preparation for the Government of Canada's hearings on the repeal of section 67, the Commission published a report that assessed alternative redress mechanisms in Aboriginal contexts.

This research identifies and acknowledges those Aboriginal dispute resolution mechanisms – already in place or under development – that can inform the development of the Commission's own future practices for resolving human rights issues that arise within Aboriginal communities.

Three modes of alternative dispute resolution processes are identified in the report. One mode involves Western-based options such as negotiation, mediation, conciliation, and arbitration. A second mode involves indigenous processes, which call for resolving disputes according to the culture and custom of the indigenous party involved. A third mode is a combination of the two.

These three approaches share similar challenges. Whether using an indigenous practice, a Western option, or some combination of the two, issues of power, cultural differences, and language barriers need to be addressed.

DISABILITY

Disputes related to the ground of disability remain the largest proportion of complaints received by the Commission. This is in spite of the fact that most federal employers and service providers are developing accommodation strategies to ensure compliance with the *Canadian Human Rights Act*.

The Commission is conducting research focused on barriers faced by people with disabilities, and on the effectiveness of the Commission's dispute resolution mechanisms for this community. It will also assess the Commission's effectiveness in responding to issues of systemic discrimination, and identify outstanding systemic barriers so that proactive and preventive strategies to remove those barriers can be developed.

Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Disability gained visibility in international law on March 30, 2007, when 81 countries signed the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

A major milestone in the evolution of human rights, the Convention entrenches in international law the rights of the world's 600 million persons with disabilities.

The Government of Canada showed commendable leadership during both the drafting and signing of the Convention. Now, for the Convention to come into force, ratification by 20 countries is required, 14 of which had done so by the end of 2007. The Commission calls for the Government of Canada to continue its leadership by completing consultations with the provinces and territories and ratifying the Convention.

The Commission also contributed to the drafting of the Convention, attending the UN drafting session as part of the delegation of members of the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC).



The Convention includes new and innovative provisions for monitoring domestic implementation of the Convention, including a potential role for human rights institutions. The Commission intends to offer its expertise to Government to ensure effective implementation of the Convention.

A Guide for Managing the Return to Work

Absences due to disability or illness are among the most challenging human resource situations facing employers today. Statistics show that costs generated by disability and income programs for persons with disabilities are steadily rising, as are productivity losses. And, when employees return to the workforce after a prolonged absence, they may face difficulties that give rise to complaints to the Commission. Sensitive to these concerns, the Commission has produced a guide to help employers properly manage these cases so that employees can return to work safely, quickly and efficiently.

Environmental Sensitivities

The need to accommodate environmental sensitivities continues to gain recognition, yet the condition is still misunderstood. Two Commission reports released this year explore the legal and medical aspects of environmental sensitivities. These reports summarize scientific literature about the medical aspects of environmental sensitivities, and offer guidelines for accommodation that may prevent discrimination and reduce health and safety risks in the workplace.

The reports have received positive reactions from a broad spectrum of stakeholders: individuals with environmental sensitivities, organizations, foreign governments, lawyers, workers' compensation boards, public health departments, physicians and other health care practitioners, and professors of medicine.

No Alternative: A Review of the Government of Canada's Provision of Alternative Text Formats for People Who Are Blind, Deaf-Blind or Visually Impaired

The Government of Canada is increasingly seeking the views and participation of Canadians in the development and delivery of policies and programs. Engaged citizens read pertinent information on federal websites and order print copies of publications and brochures.

No Alternative provides objective baseline data on the availability, accessibility, effectiveness and quality of documents in alternative formats provided by federal institutions. It also makes recommendations for improving the provision and quality of documents in alternative formats for people who are blind, deaf-blind or visually impaired.

PUBLICATIONS IN THE PAST YEAR:

- No Alternative: A Review of the Government of Canada's Provision of Alternative Text Formats
- A Guide for Managing the Return to Work
- Accommodation for Environmental Sensitivities: Legal Perspective
- The Medical Perspective on Environmental Sensitivities
- Alternative Dispute Resolution in Aboriginal Contexts: A Critical Review

All Commission publications are available online at www.chrc-ccdp.ca



HATE ON THE INTERNET

Freedom of expression is a cornerstone of any democracy and care must be taken to protect it. Canadian courts have long affirmed that freedom of expression must be balanced against the societal harm that can be done by irresponsible speech, especially when that speech takes the form of hatred.

Hate on the Internet continues to be a troubling phenomenon. The Internet is a low cost, borderless platform for those who wish to spread hatred and sow social disharmony.

Section 13 of the *Canadian Human Rights Act* provides a unique tool to help combat hate on the Internet:

13.(1) It is a discriminatory practice for a person or a group of persons acting in concert to communicate telephonically or to cause to be so communicated, repeatedly, in whole or in part by means of the facilities of a telecommunication undertaking within the legislative authority of Parliament, any matter that is likely to expose a person or persons to hatred or contempt by reason of the fact that that person or those persons are identifiable on the basis of a prohibited ground of discrimination.

(2) For greater certainty, subsection (1) applies in respect of a matter that is communicated by means of a computer or a group of interconnected or related computers, including the Internet, or any similar means of communication, but does not apply in respect of a matter that is communicated in whole or in part by means of the facilities of a broadcasting undertaking.

In addition to its role in processing complaints, the Commission has represented the public interest by intervening in hate case hearings before the Canadian Human Rights Tribunal (CHRT). To date, the Tribunal has issued more than 15 decisions in complaints against Canadians connected to hate websites or materials. In all instances the Tribunal has ruled against the respondents and ordered them to close down their websites and pay damages – sending a powerful message of social solidarity to all those targeted by hatred and contempt.

As effective as section 13 has been, the Commission recognizes that complaints are only one tool of many that must be used to combat hatred in Canadian society. The Commission is continuing to work with civil society organizations and governments towards developing a comprehensive strategy to combat hatred in all its aspects.

WHAT IS HATE?

“The phrase ‘hatred or contempt’ in the context of s.13(1) refers only to unusually strong and deep felt emotions of detestation, calumny and vilification. . .”

– *Canada (Human Rights Commission) v. Taylor*, [1990] 3 S.C.R. 892

NATIONAL SECURITY AND HUMAN RIGHTS

In 2006, the Commission published a report that explored the recently expanded authority of several Canadian security agencies and the potential impact on human rights.

The report recommended that the Commission:

- review Canadian security, intelligence agencies and their monitoring bodies;
- assess the identity certification process within the context of the Smart Border Agreement; and,
- analyze profiling as a tool for delivering security.

The Commission has undertaken all three recommended projects. Each explores a facet of national security through the perspective of human rights – identifying the potential human rights considerations and endorsing the development of non-discriminatory practices.

The review of security and monitoring agencies is complete. It will be made public following its review by a working group composed of the various security organizations.

LEARNING FROM THE PAST AND LOOKING TO THE FUTURE

Sexual Orientation

Recognizing that sexual orientation equality rights have been achieved in Canada in a relatively short period of time, the Commission conducted research to identify what contributed to this rapid success. The project included a historical overview of how freedom from discrimination on the basis of sexual orientation became a human right in Canada, and an examination of the role the Commission played in this regard.

The research concluded advancements in sexual orientation equality rights came about through a sustained, multi-faceted effort that was undertaken despite the lack of political enthusiasm or initial public support for the issue.

Social Condition

The visible rise of social inequalities in Canada has sparked renewed debate over whether “social condition” should be added as the twelfth prohibited ground of discrimination within section 2 of the *Canadian Human Rights Act*.

In 2007, the Commission began research to better understand the larger social and institutional implications of such an amendment.

The Human Rights Report Card

The Commission has launched a project that is unique both within Canada and internationally: research into the development of a Human Rights Report Card. A report card can provide a basis of comparison over time, allowing human rights commissions to focus their preventive work, as well as informing the public of the status of human rights within Canada.

The first phase of a multi-year project to design a Human Rights Report Card was completed in 2007. Phase one explored the feasibility of producing a report card by developing a conceptual framework and preparing a prototype using existing data collected from various sources. The authors concluded that it was not possible.

In response, the Commission has begun phase two with the aim of producing a truly national report card by engaging – through extensive consultations – various stakeholders, including provincial and territorial human rights commissions. The resulting prototype would be the basis for collecting data specifically for the purpose of producing the report card.

Public Information

The Commission's website is an increasingly important source of information for its stakeholders and the public. Improving the website for the end-user was a focus in 2007. Visitors are now able to better target their inquiries and find resources and information. Increased outreach and public awareness initiatives resulted in an increase in requests for printed copies of publications.

Serving Canadians	2005	2006	2007
Website visitors	720,612	1,127,599	1,545,327
Publications distributed	44,848	51,796	85,512

INTERNATIONAL ACTIVITIES AND PRIORITIES

In March 2007, the Chief Commissioner was given the mandate to provide Canadian leadership and assistance to foreign governments and international organizations through the promotion of human rights principles and institution building. This mandate is supported by three strategic priorities established by the Commission and its staff:

- strengthening human rights institutions in other countries;
- advancing international human rights priorities in international fora; and
- promoting the domestic implementation of international human rights standards.



The International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights

The Commission's leadership on the international stage was recognized when it was elected in March 2007 to a three-year term as chair of the International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) – a body that coordinates over 60 accredited national human rights institutions (NHRIs).

In its first year of presidency, the Commission has undertaken three major initiatives:

- successfully negotiating formal recognition of the standing of the ICC and all national institutions accredited with “A Status,” within the new United Nations Human Rights Council and its related mechanisms, and following up with a strong presence at the United Nations.
- launching a governance review: The Commission is engaging its members in a restructuring that will bring the ICC to the level of development and maturity required to support its expanding mandate. This includes the ICC functions, governance, structure and a sustainable funding base.
- furthering efforts to strengthen the ICC accreditation process, leading a revision of its procedures, and ensuring that it reflects the principles of transparency, rigour and independence.

The ICC's full potential can only be met by strengthening its four regional networks of NHRIs: the Americas, Africa, Asia-Pacific and Europe. The Commission leads initiatives to share best practices; to build partnerships; to provide technical assistance; and to foster new, and strengthen existing, national institutions.

The role played by ICC members and civil society in the development and adoption of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities serves as an excellent example of the collective potential of national human rights institutions to advance human rights around the world.

Network of the Americas

In 2007, the Commission continued its active commitment to the activities of the Network of the Americas, including the Network's Sixth General Assembly held in Mexico in October 2007. The Commission is also exploring future collaboration opportunities between Network members, the Organization of American States (OAS) and the Inter-American Commission on Human Rights.

Commonwealth Human Rights Forum

In May 2007, the Commission was elected to the Steering Committee of the Commonwealth Human Rights Forum, created for the purpose of bringing together Commonwealth human rights actors to build a collective influence in larger international fora.

PREVENTING DISCRIMINATION

The Commission works closely with employers and other stakeholder groups to promote culture change towards workplaces and service delivery centres that are free of discrimination. Commission staff across Canada work with employers and stakeholders to identify challenges and encourage solutions.

The Commission shares the credit for the ongoing success of the Discrimination Prevention Program with its partner employers and stakeholders who have demonstrated a real commitment to improving their working environments.

The open dialogue between the Commission, employers and other stakeholders inspires the Commission's adaptive discrimination prevention initiatives. Interactive workshops, sharing resources and proven practices, and *Employment Equity Act* compliance audits provide employers with the necessary tools to prevent discrimination and promote the shift towards a human rights culture.

WORKING TOWARDS A COMMON GOAL: PREVENTION WORK WITH EMPLOYERS

Innovation stems from successful collaboration. The Prevention Initiatives and Liaison Division has chosen to channel its efforts by working strategically with key organizations to enhance and expand discrimination prevention initiatives. These initiatives support employers in realizing greater sensitivity to human rights within the workplace, and provide them with the tools to anticipate differing needs, and to respond to misunderstandings before they develop into discrimination complaints.

The program aims to help employers and service providers:

- create awareness amongst managers concerning their rights and responsibilities, and support them in gaining skills;
- implement and support human rights-related policies and practices;
- establish and/or maintain mechanisms to address complaints internally; and,
- address human rights concerns quickly and effectively.

Discrimination Prevention Forum – Diversity '07

The Commission held its third annual Discrimination Prevention Forum in October 2007. This annual forum is an opportunity for the Commission, federally regulated employers and members of civil society from across the country to come together to identify and discuss emerging issues, share knowledge and experience, and develop tools to prevent discrimination.

This year's discussions and workshops explored accommodating mental health issues and religious differences, disability management and return to work, medical information and functional assessments, and the role of community groups in preventing workplace discrimination.

"Collaborative dialogue is key to the Commission's new phase of outreach and relationship building. We are already seeing tremendous benefits flow from this approach."

Chief Commissioner Jennifer Lynch, Q.C.
Canadian Human Rights Commission

"Promoting diversity as an asset, as these organizations do, to enrich our workplaces and our communities is a goal we should all share."

Louise Arbour
United Nations High Commissioner for Human Rights
and former Justice of the Supreme Court of Canada.

"If we are all going at it alone then we are reinventing the wheel every time whereas if we are sharing our knowledge and the experience that we have, we've got the potential to come up with more effective and efficient solutions to complex problems."

Tabatha Tranquilla
Human Rights Advisor
Labour Relations and Human Rights
Royal Canadian Mounted Police

This event broke new ground as the first Discrimination Prevention Forum to be held in conjunction with the Canada Public Service Agency's Duty to Accommodate Conference. This cooperative initiative was well received by delegates and was praised by keynote speaker, Louise Arbour, United Nations High Commissioner for Human Rights and former Justice of the Supreme Court of Canada.

Employer Advisory Council (EAC)

The Employer Advisory Council (EAC) meets quarterly to raise, examine, discuss and act on issues aimed at preventing discrimination in workplaces and service centres across Canada.

The EAC is made up of organizations that have signed Memoranda of Understanding with the Commission. Members benefit from a close working relationship with the Commission. In turn, the Commission is informed of emerging issues identified by partner organizations. This year, the Report of the Employer Advisory Council Sub-Committee on Accommodation Issues was submitted to the Council.

The EAC also facilitates broader communication. Prevention-related matters, proven practices, tools, and resources reach a greater audience throughout various sectors thanks to the diversity of the Council's membership and the relationships forged by the Commission's offices across Canada. As the diversity of membership continues to increase, so too will the Commission's ability to share prevention information and resources with various sectors.

Employer Advisory Council members also have access to the Community of Practice website – a new tool that aims to facilitate a smooth transition between the formality of a council structure and the fluidity of an electronic community of practice. As members of a learning e-community with extensive resources, employers and Commission representatives from across the country share information and participate in forum discussions.

CURRENT EAC MEMBERS

Canada Border Services Agency
Canada Post Corporation
Canadian Forces
Canadian Pacific Railway
National Bank of Canada
Penauille Servisair Inc.
Purolator Courier Ltd.
Royal Canadian Mounted Police
WestJet Airlines

Memoranda of Understanding

Establishing Memoranda of Understanding (MOUs) with employers of federal jurisdiction is integral to the success of all activities initiated by the Prevention Initiatives and Liaison Division.

As part of these MOUs, the Commission works closely with each organization to develop solutions to human rights challenges. Once an organization has committed to making discrimination prevention a priority, our specialists meet with their management team to identify areas of concern. Strategies to address these concerns are developed by a team of experts from the Commission and a specially selected group of people from the partner organization with expertise in the identified areas of concern.

These solutions can include creating new policies or changing existing ones; sharing proven practices through human rights training and information; and developing instruments to assist employers, such as case studies, presentations, posters and interactive teaching tools.

Moving forward as part of a focused strategy, the Commission will offer to expand its outreach and prevention initiatives to include unions and community organizations by linking them to our MOU signatories.

Community Bridging – Stakeholder Engagement

Beyond working directly with employers to prevent discrimination, the Commission also engages civil society – non-governmental organizations (NGOs), unions, and other stakeholders – in order to hear their concerns and benefit from their perspectives.

Acting as the hub of a network, the Commission leverages the relationships built by the offices across Canada to bring NGOs and employers together to foster dialogue and decide how they want to work together. NGOs and employers are both enthusiastic about the potential for progress.

Tools and Resources

A commitment to preventing discrimination in the workplace is a commitment to cultural change. Building a culture of human rights in the workplace requires training, policies, systems, and people within the organization who understand how to deliver these programs.

Tools and resources have been developed to assist organizations with culture change and contribute to the Commission's ability to deliver its commitments within the MOUs by giving people the ability to identify and prevent discrimination.

In 2007 the Commission piloted the Train-the-Trainer program to teach employers to deliver CHRC workshops to their employees on the duty to accommodate and anti-harassment. The Commission provides continued support, resources and advice to the trainers through online fora and regular communication. Lessons from the original pilot project have contributed to enhancing and improving the Train-the-Trainer program for 2008.

EMPLOYMENT EQUITY COMPLIANCE PROGRAM

Striving for Continuous Improvement

As an essential component of the Commission's Discrimination Prevention Program, the Employment Equity Compliance Program supports the Commission's commitment to renewal and continuous improvement. The Program requires employers to identify barriers to employment for the four designated groups – women, visible minorities, Aboriginal peoples, and persons with disabilities – and implement proven practices to eliminate those barriers. The Commission is mandated to conduct audits of public sector and federally regulated private sector workplaces to ensure compliance with the *Employment Equity Act*.

A results-based approach has led to a new streamlined audit process, which provides employers with a smoother, faster and user-friendly audit experience. The audit process has been further improved through increased outreach and information sharing. Through workshops explaining the audit process, a simplified framework document and a compliance questionnaire, employers are encouraged to fulfill their responsibility and take on a greater role in their compliance *before* they engage in the audit process.

In 2007, invitations were extended to over 600 federally regulated employers. Workshops were held in Montreal, Toronto, Ottawa, Calgary and Vancouver and nearly 200 managers, human resources advisors and employment equity officers participated. Compliance Review Officers and statistical analysts explained procedures and answered questions in order to provide a clear understanding of the audit process. Feedback was extremely positive and encouraging.

This collaborative and proactive approach to ensuring that organizations are compliant with the Act has increased the Program's output significantly.

WHAT EMPLOYERS HAVE TO SAY ABOUT OUR EMPLOYMENT EQUITY AUDIT WORKSHOP

"I was pleasantly surprised to find the EE Audit Workshop very informative and helpful. It was also good to hear from other participants who had experienced some of the same frustrations we have. I'm glad I attended. Thanks again for a worthwhile day."

Stephen Evans
Vice President, Loss Control & Regulatory Compliance
H&R Transport Ltd

"I want to say a special thank you to you and your colleagues for the excellent workshop. The presentation was well organized, very informative and practical in its approach. I have had a number of comments from our members regarding how useful it was."

Nancy Leamen
Director, Human Resources Policy
Policy Division
Canadian Bankers Association

"Thanks to you and your colleagues for informing us of the changes in the Act compliance audit process. We are happy to see that your group is committed to shortening the length of time for the individual audit completion. With the comprehensive information we received, we feel more prepared to document our compliance with the Act, which we strongly support."

Tom Proszowski
Director, Employment Equity & Diversity
Canadian Imperial Bank of Commerce

Streamlined Audits

The Commission has implemented a streamlined audit process, designed to accurately reflect the results-oriented environment in which the program currently operates. A simplified process and shorter timelines for completing audit steps and the approval process mean that employers can move faster to resolve issues identified during the audit. By placing greater emphasis on monitoring progress and measuring results using evidence-based analysis, auditors are able to provide employers with clearer direction.

A number of systemic challenges have been observed during the audit process. Solutions to these challenges form part of the work that the Prevention Initiatives and Liaison Division engages in with employer groups. This ensures that employers benefit from targeted advice, prevention tools and enhanced information for the continuous improvement of the human rights culture in the workplace. The program has demonstrated that employers need support in building on the information and knowledge they require to increase their compliance, and to sustain the progress they have made with employment equity.

The new audit process is also designed to gather valuable information on successful strategies and proven practices for increasing representation of the designated groups, which is shared with employers.

Employment equity should not be seen as something within the job description of an employment equity manager to be monitored as a statistic. Rather, achieving employment equity should be articulated in the organization's vision, values and objectives, and be supported both in its business plans and through institutionalized incentives such as performance measurement and accountabilities for all managers.

STREAMLINED AUDITS

The Commission's new audit process provides employers with:

- A clearer process
- Shorter time frames
- Streamlined internal approval process
- Greater focus on progress and results
- Evidence based analysis of compliance

Employment Equity Audit Workshops:

- Inform employers about the new process
- Strengthen understanding of their obligations
- Encourage them to be proactive and compliant before they are audited
- Direct them to tools available to ensure compliance

Ensuring Progress for Designated Groups

To achieve equality in the workplace, employers covered by the Act are to monitor the progress made in the representation of designated groups. The audit experience tells us that, too often, employers are not adequately monitoring their employment equity program.

Our audit process now includes a progress assessment phase focusing on the achievement of hiring, promotions and representation goals by employers. By placing greater emphasis on monitoring progress and measuring results using evidence-based analysis, auditors are able to provide employers with clearer direction.

Profile of Employers Subject to the Act

The following table shows the number of employers subject to the *Employment Equity Act* and the number of employees in each sector, including those who have been or are being audited. It also highlights the Commission's focus on auditing larger employers, where the potential impact for progress in the employment of designated groups is greatest. For the first time, more than one million employees are covered by the Act.

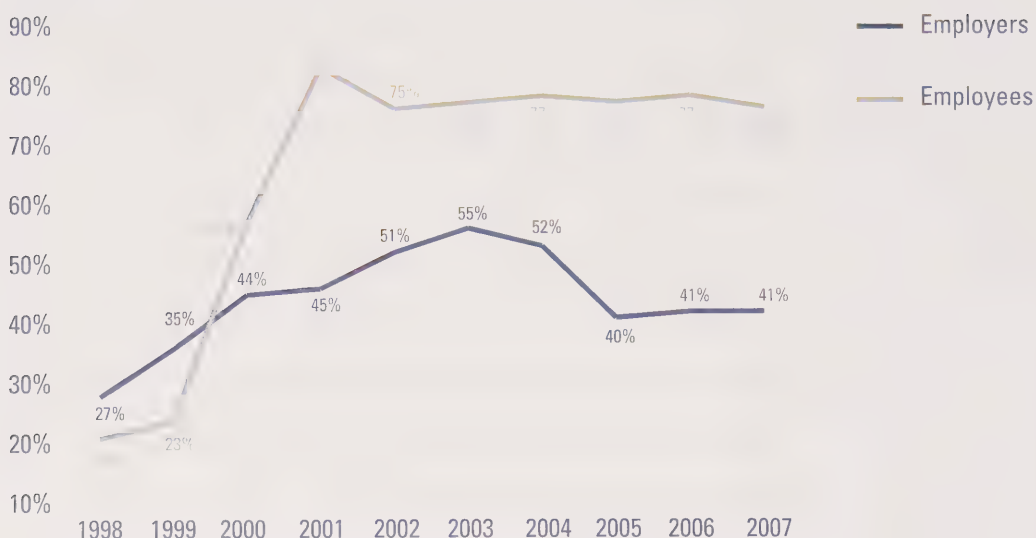
FIGURE 1 - EMPLOYERS AND EMPLOYEES BY SECTOR, SUBJECT TO THE *EMPLOYMENT EQUITY ACT*, AUDITED OR UNDER AUDIT

SECTOR	SUB SECTOR	SUBJECT TO THE ACT		COMPLETED OR UNDER AUDIT	
		Employers	Employees	Employers	Employees
Private Sector (as of December 31, 2006)	Banking	21	198,374	17	173,475
	Communications	97	225,501	34	159,645
	Transportation	320	192,799	89	90,575
	Other	79	81,536	31	41,312
Federal Public Service (as of March 31, 2007)		72	179,540	68	157,261
Separate Federal Agencies (as of March 31, 2007)		19	145,312	12	144,490
TOTAL		608	1,023,062	251	766,758

Employers and Employees Currently under the Act

Figure 1 shows that 41% of the 608 employers currently under the Act have been audited or are in the audit process. This percentage has declined since 2004 for two reasons. First, there has been an increase in new employers reporting under the Act. Second, employers who are no longer under the Act, but who had been the subject of an audit, have been removed from the list of employers currently under the Act. The percentage of the workforce audited or under audit has also dropped slightly from 77% to 75%, mainly as a result of the increase in the number of employees.

FIGURE 2 - PERCENTAGE OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES UNDER THE *EMPLOYMENT EQUITY ACT* COVERED BY AUDITS



Audit Results

A total of 229 employers have been found in compliance with the requirements of the Act since 1998. The Commission found 11 employers in compliance in 2007: eight were under preliminary assessment audit, and three were under progress assessment audit. In addition, 18 employers were found to be in non-compliance: eight were under preliminary assessment audit and 10 were under progress assessment audit. No directions were issued in the past year.

Observed Challenges for Employers

Ten years of audit experience has identified fundamental components of an efficient employment equity program. Employers can take a number of proactive steps to enhance the likelihood of increased representation of designated groups.

Meaningful Consultation

As required by the Act, consultation of employee representatives is a key element for success in employment equity. Many employers who are proposing efficient strategies to increase the participation of designated groups in their workforce have first conducted meaningful consultation with their employees. This approach creates better decision-making and better buy-in, and reduces potential backlash from the implementation of an employment equity program. It also contributes to the development of creative solutions by the people who best understand the organization's environment and challenges.

Ensuring Ongoing Capacity

Employment equity audits reveal that too often employers are not investing enough resources and commitment on the continuing fulfillment of their employment equity obligations. While the initial audit may in some cases act as a catalyst for compliance, the increased level of effort is not always sustained afterward. Employment equity must be a continuous commitment, requiring ongoing vigilance, resources and support.

Corporate Planning, Culture and Accountability

Many employers rely on their human resources personnel to ensure compliance with the *Employment Equity Act*. Despite the good faith efforts of these specialists, this approach alone rarely succeeds. Employment equity is achieved when it becomes an integral part of corporate culture and business planning, where incentives are institutionalized. Managers at all levels can play a key role in reaching employment equity goals.

Proven Practices

Many employers have demonstrated a real commitment to improving their working environments. The proven practices highlighted below are examples of how some organizations are promoting a human rights culture within their workplace.

MBNA Enhances Participation of Persons With Disabilities

MBNA has retained the services of a national organization to recruit persons with disabilities for entry and higher level positions. The company requires external agencies to take into consideration its efforts to hire persons with disabilities when requesting temporary help and it also uses its websites to encourage applications from qualified candidates with disabilities. MBNA Corporation is an international credit card-issuing institution with about 1,700 employees in Canada.

CIDA Increases Representation of Visible Minorities

The Canadian International Development Agency (CIDA) encourages visible minorities to participate in developmental programs, such as the Career Advancement Program and the Executive Developmental Program for visible minorities. These positive initiatives help to increase representation levels for visible minority members at the executive levels of the federal public service. CIDA is Canada's lead agency for development assistance abroad. Its mandate is to support sustainable development in developing countries in order to reduce poverty and to contribute to a more secure, equitable, and prosperous world. CIDA employs about 1,600 people.

OC Transpo Promotes Accessibility and Accommodation

OC Transpo developed an accessibility plan to resolve outstanding issues relating to the accessibility of its employment and services programs. The plan includes purchasing only low-floor transit vehicles and a goal of acquiring a fully accessible bus fleet by 2015. All 30 Transitway stations and five O-Train stations are now accessible. The City is committed to ensuring full access for employees and candidates and to implementing duty-to-accommodate training for managers and supervisors. OC Transpo provides public transit services in Ottawa. Its mandate is to deliver safe, reliable and courteous service at a reasonable cost to all residents. OC Transpo employs about 2,400 people.

American Airlines Ensures Meaningful Consultation

American Airlines has taken appropriate steps to ensure meaningful consultation with its employee representatives within its Canadian operations. An Employment Equity Council, composed of a cross-section of volunteers from various levels and geographic locations, including members of designated groups, was established. The Council members have contributed to the development, implementation and monitoring of the company's employment equity plan. As part of its mandate, the Council is expected to discuss employee concerns regarding employment equity issues in the workplace and to provide advice on how these can be resolved. American Airlines employs about 300 people in Canada.

Finance Canada Increases Accountability

Finance Canada is taking steps to ensure the accountability of its managers in the implementation of its employment equity program. Senior managers' responsibility for employment equity has been entrenched in their accountability agreements. Finance Canada is the federal department primarily responsible for providing the Government of Canada with analysis and advice on the broad economic and financial affairs of Canada. The department employs about 1,000 people.

PORTRAIT OF THE FOUR DESIGNATED GROUPS IN THE CANADIAN WORKPLACE

A Summary of the Data

As part of its mandate to ensure compliance with the *Employment Equity Act*, the Commission tracks progress in the private and public sectors in representation levels of the four designated groups covered by the Act: women, visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities.

The goal is to achieve representation for each of the four groups equal to their availability in the workforce.

In the private sector, members of visible minorities were fully represented, and the number of visible minority members hired was above their availability. Their representation is highest in the banking sector where they continue to make gains. Women, persons with disabilities and Aboriginal peoples continue to be underrepresented in the private sector.

In the public service, women, Aboriginal peoples and persons with disabilities continue to be fully represented. However, members of visible minorities continue to be under-represented when compared to their availability in the workforce. Last year, they received the lowest proportion of hires visible minorities had received over the last six years. Given present hiring trends, gaps will continue to increase unless assertive, dynamic corrective actions are taken.

An Explanation of the Data

The Commission generates its findings by comparing information from a number of sources. The representation of the designated groups at the inception of the Act in 1977 is compared with the most recent data available from employers. For the private sector, this is December 31, 2006, and in the public sector, March 31, 2007.

Progress is measured against the 2001 Census data on the employment availability of women, visible minorities and Aboriginal peoples. The availability estimates for persons with disabilities are from the 2001 Participation and Activity Limitation Survey (PALS).

These are the most recent data for employment equity until data from the 2006 Census and PALS are available. The 2006 data will likely show an increase in the proportion of designated group members in the workforce as a result of current demographic trends. These include continuing immigration of visible minorities, higher fertility rates among Aboriginal peoples, and higher disability rates due to the aging of the workforce.

In the case of the public sector, the Canada Public Service Agency reconciles the Census results to take into consideration the composition of the public service workforce. These estimates include only Canadian citizens, since the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens when hiring for the public service. This policy accordingly reduces the overall employment availability of members of visible minorities from 12.6% to 10.4%.

As of March 31, 2007, 72 federal departments and agencies employed just under 180,000 persons compared to approximately 177,000 the previous year. The public service filled more than 15,500 job openings this year – 2,500 more than in the previous year.

In the case of the private sector, statistics are based on the Commission's analysis of employer reports provided to the Minister of Labour as of December 2006. Since that time, additions and adjustments to the employer reports may have been submitted. Therefore, small discrepancies may exist between the numbers appearing in this report and those in the Annual Report on Employment Equity 2007 tabled by the Minister of Labour.

In 2006, a total of 517 employers filed data on almost 700,000 employees. More than 130,000 individuals were hired in the private sector in 2006 – approximately 23,000 more than in the previous year. Designated group members (women, members of visible minorities, persons with disabilities and Aboriginal peoples) received almost 50% of these hires – the same as in the previous year. Private sector organizations covered by the Act include banking, communication, transportation and "other" employers, such as mining companies, museums, grain companies, and nuclear power corporations.

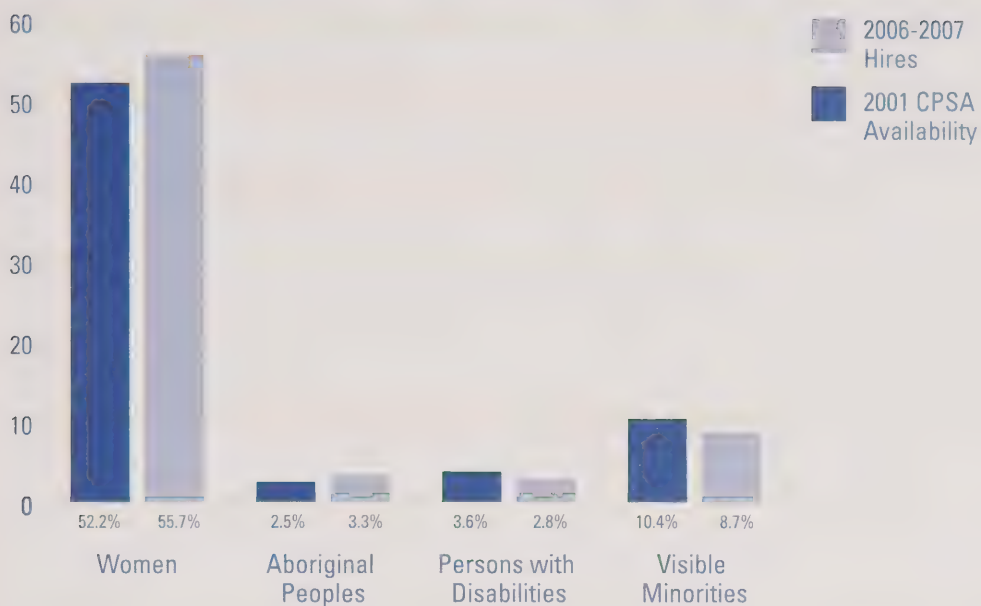


FIGURE 3 - DESIGNATED GROUPS IN THE PUBLIC SERVICE



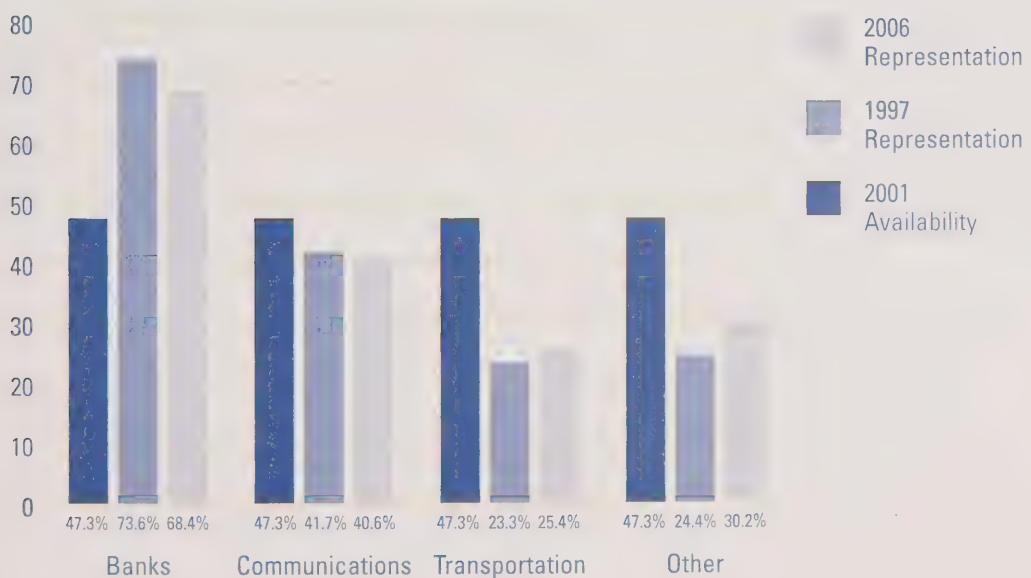
- The overall representation of women (53.9%) was in line with women's availability for the public service (52.2%) according to Census data. Women's share of positions in the executive group rose again this year. Women now occupy 40.4% of executive jobs, up from 38.8% the previous year, and 25.1% in 1997.
- In March 2007, women occupied 44.2% of scientific and professional jobs, compared to 32.2% in 1997. However, they continued to hold the vast majority of jobs (81.6%) in administrative support, just as they did in 1997 (84%).
- At 8.8%, visible minority members continue to be under-represented in the public service this year. This was very little improvement compared to 8.6% last year, and much lower than the public service availability of 10.4%. Moreover, visible minority members received just 8.7% of all hires this year, down from 9.9% the previous year. In fact, it was the lowest proportion of hires in the past six years. Because shares of hires are consistently lower than availability, visible minorities will likely remain under-represented in the public service in the coming years.
- The proportion of Aboriginal peoples in the public service in March 2007 was unchanged from the previous two years at 4.2%, but still above their availability at 2.5%. This past year, Aboriginal peoples received just 3.3% of all hires, down from 3.8% last year. In fact, their share of hires has been falling since 2001 when it attained 4.6%. Aboriginal persons include First Nations people, Status and Non-Status Indians, Inuit and Métis.
- The representation of persons with disabilities at 5.7% in March 2007 was down slightly from 5.8% the previous year; however, it remained above the public service availability of 3.6%. As in previous years, persons with disabilities received less than their anticipated share of hires this year at 2.8%. Since the representation of persons with disabilities has always been higher than their share of hires, this is likely due to increased self-identification and aging of the workforce rather than to hires of persons with disabilities.

FIGURE 4 - HIRES IN THE PUBLIC SERVICE



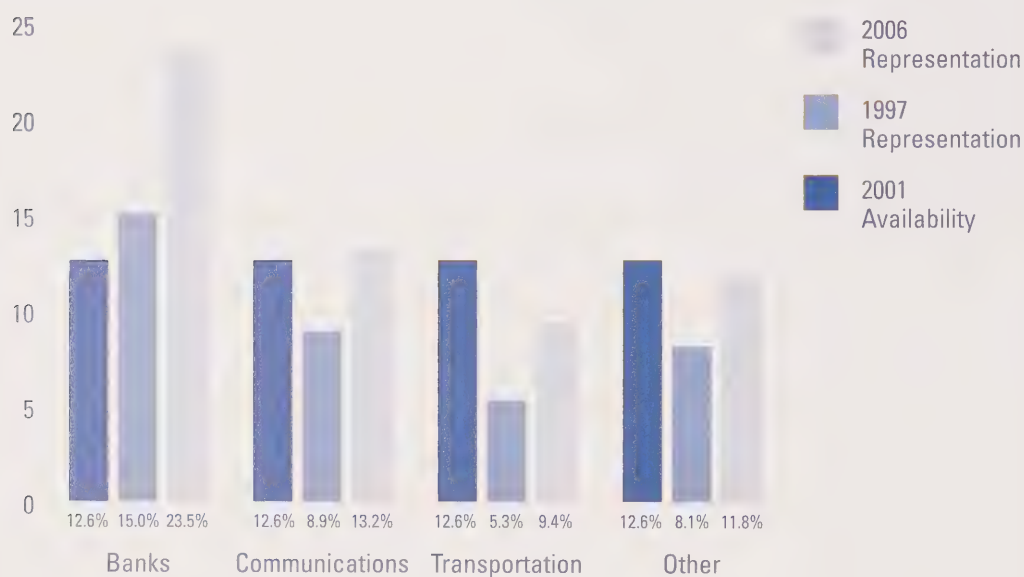
- Figure 4 presents the availability estimates and the hires for the four designated groups last year. Although women and Aboriginal peoples received hires that were comparable to their workforce availability, that was not the case for persons with disabilities and visible minorities. This situation has persisted for several years and it appears that these two groups have not benefited from the increase in hiring opportunities and the *Public Service Employment Act*, which gives an absolute preference to Canadian citizens and came into force in December 2005.

FIGURE 5 - WOMEN IN THE PRIVATE SECTOR



- Women held 43.1% of all jobs in 2006, down slightly from 44.6% in 1997. Availability was 47.3%, according to 2001 Census data.
- Women continued to hold most (68.4%) of the jobs in the banking sector, mainly because of the large number of clerical positions. In communications, women held 40.6% of all jobs, a slight decrease from 41.7% observed in 1997. They hold 25.4% of all jobs in the transportation sector, an increase from 23.3% in 1997.
- Some gains continued to be made by women in senior management. Women held 21.3% of senior management positions in 2006, up from 20.9% the previous year, and much higher than the percentage (14.8%) observed in 1997. However, their share of these positions was still lower than their availability (25.1%) according to Census data.
- Between 1997 and 2006, the proportion of women in senior management positions rose from 18.6% to 28.8% in the banking sector, from 14.9% to 21.3% in the communications sector, and from 9.9% to 15.7% in the transportation sector.

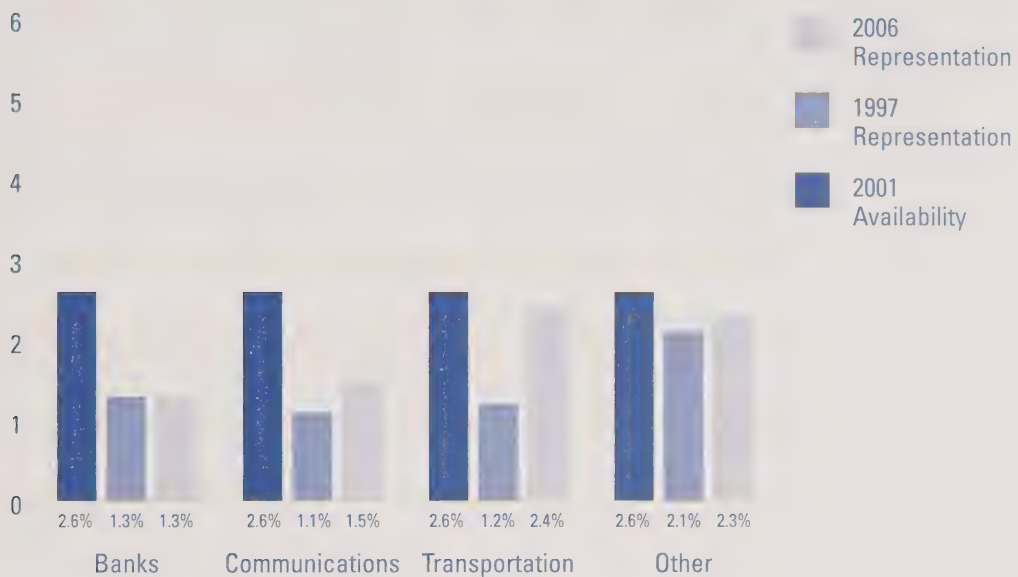
FIGURE 6 - VISIBLE MINORITIES IN THE PRIVATE SECTOR



- The share of jobs held by members of visible minorities has increased from 9.7% in 1997 to 14.9% in 2006. This is slightly higher than their availability of 12.6% according to Census data. While their share of senior management positions has increased steadily from 2.8% in 1997 to 5.1% in 2006, members of visible minorities remained under-represented in these occupations compared to their availability at 8.2%.
- Members of visible minorities received 16.7% of all hires in 2006, up from 15.0% the previous year. Since 1997, their overall share of hires has been consistently higher than their availability, although their progress has varied from sector to sector. This year, members of visible minorities received 21.3% of all hires in banking, but just 11.9% of those in transportation.

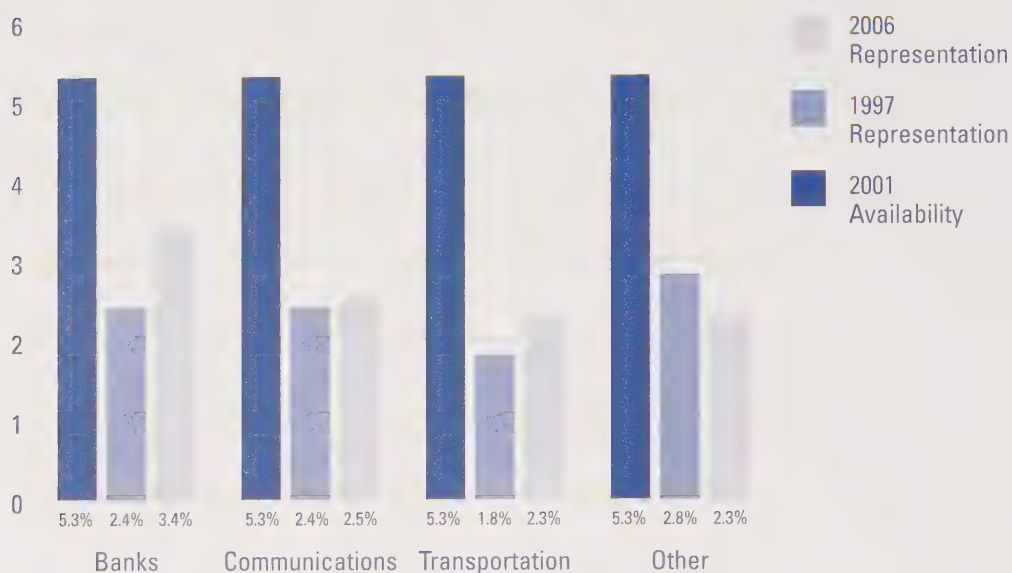
- As a result of consistently high shares of hires, visible minority representation was highest in the banking sector. They hold 23.5% of jobs in banking (up from 15.0% in 1997) and 8.7% of all senior management jobs, up from 8.0% the previous year and over twice as many (4.3%) as in 1997.
- Increases were also noted for visible minority members in the communications sector between 1997 and 2005, where their representation increased from 8.9% to 13.2%, and in the transportation sector, from 5.3% to 9.4%.

FIGURE 7 - ABORIGINAL PEOPLES IN THE PRIVATE SECTOR



- There was no improvement in the representation of Aboriginal peoples – First Nations people, Status and Non-Status Indians, Inuit and Métis – in the private sector in 2006. Their share of jobs remained at 1.8%, well below their 2.6% availability according to Census data. Their representation in each of the four sectors was also the same as in 2005.
- The share of hires obtained by Aboriginal peoples in 2006 at 2.0% was also unchanged from 2005. Hires in all sectors, with the exception of transportation, were less than Census availability. As a result, progress in the representation of Aboriginal peoples in the private sector over the next few years will be difficult to achieve.

FIGURE 8 - PERSONS WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE SECTOR



- At 2.7%, the representation of persons with disabilities in 2006 was unchanged from the previous year. Persons with disabilities have consistently received less than their share of hires in all sectors. In 2006, they received just 1.3% of all hires, up slightly from 1.2% the previous year and 1.0% in 1997.
- Some improvements were noted. In the banking sector, where their hiring has been higher than in other sectors for the past few years, persons with disabilities held 3.4% of jobs, up from 2.4% in 1997.
- However, in both the transportation and communication sectors, their share of jobs declined slightly between 2005 and 2006 from 2.4% to 2.3%, and 2.6% to 2.5%, respectively.

RESOLVING DISPUTES

The Commission is dedicated to resolving disputes in a fair, transparent and effective way. Increased focus on early dispute resolution through mediation and informal dialogue better serves those who contact the Commission about possible discrimination. Positive impacts for everyone affected include savings in time and money, reduced emotional distress, strengthened morale and increased productivity.

At year-end, the Commission had an active caseload of 576 complaints, down from 614 the previous year. The average age of its active caseload also decreased from 9.5 months in 2006 to 9.1 months in 2007.

A NEW APPROACH

In 2007, the Commission introduced new practices that provided earlier opportunities for parties to informally resolve their human rights disputes. This initiative is part of our overall focus on being more responsive to the needs of those who contact us.

The new approach was implemented by merging the Commission's intake and alternative dispute resolution (ADR) services to create the new Resolution Services Division with the mandate to help parties resolve disputes as soon as they are brought to the Commission's attention, at the time of an initial inquiry. With an expanded staff of professional mediators and senior officers, this Division provides an opportunity for the parties to immediately start thinking about possible solutions, and a venue to discuss them. In instances where this step is inappropriate or where a resolution cannot be achieved, a formal complaint can be filed.

THE NEW PROCESS

Resolution Services is the first point of contact for people who believe they have been discriminated against by a federally regulated employer or service provider. The first step is to determine whether the allegations of discrimination fall within the Commission's jurisdiction as described in the *Canadian Human Rights Act*. If they do not, our intake personnel will assist the inquirer in identifying other places or ways to raise his or her concerns (such as raising them with a provincial commission).

Where the Commission does have jurisdiction, our legislation requires us to consider whether the alleged victim has exhausted "grievance or review procedures otherwise reasonably available" (section 41 (1)). If another process is reasonably available, the inquirer is encouraged to address the dispute through that process. Examples of other redress processes include union grievance procedures and complaint processes set up under other laws, such as the Tax Court, the Canada Labour Relations Board or the Canadian Transportation Agency. Due to their specialized knowledge and expertise, these processes can be very efficient and effective.

If no other process is reasonably available, the Commission supports the parties in trying to settle the matter. An officer speaks to the parties separately to explore possible solutions to the concerns raised by the inquirer. This process is called “early resolution.”

Early Resolution

Early resolution is the first dispute resolution strategy in the Commission’s continuum of ADR services. This voluntary, on-the-record process of facilitated discussion is carried out by telephone rather than face-to-face. Sometimes referred to as “shuttle mediation,” this process is the quickest and least formal of the Commission’s ADR services. Early resolution has special advantages. Providing parties with the ability to begin discussions immediately, without filing a complaint, can be less threatening than filing a complaint. The informal process also gives parties a chance to solve the problem before it escalates – increasing the likelihood of resolution.

EARLY RESOLUTION

Case Study 1: The inquirer had been denied disability leave and was afraid he might even lose his job. The Commission’s Early Resolution Advisor contacted the employer’s human resources director to discuss the situation. Within an hour, the employer agreed to approve the disability claim, and the parties worked out a return-to-work plan.

Case Study 2: The inquirer had asked her employer for leave to care for a family member who had been diagnosed with a terminal illness. The employer was reluctant to grant the leave, and suggested that the employee resign. The Early Resolution Advisor contacted the employer and, within a week, leave without pay was granted. The inquirer had her job to come back to after the death of the family member.

Case Study 3: The inquirer was retired. His employer provided medical benefits to retired employees and their families. The inquirer’s same-sex partner had been receiving these benefits until the company changed insurance carriers. The Inquirer had been trying for six months to get his partner’s benefits reinstated. The Early Resolution Advisor spoke to the company’s human resources representatives and, three weeks later, the benefits were reinstated.

Preventive Mediation

If the parties are prepared to consider solutions but find it impractical to do so by telephone, the case is referred to a mediator. As with early resolution, the objective of preventive mediation is to encourage the parties to discuss the issues without delay. The mediator arranges a confidential, face-to-face meeting between the parties to look at settlement options in greater detail.

PREVENTIVE MEDIATION

Case Study 1: The inquirer was injured at work. After a period of disability leave, he returned to work with a list of medical restrictions. He alleged that neither his employer nor his union made any effort to accommodate him in employment. The matter was settled with an agreement that his employer and union would facilitate his return to work as soon as he provided updated medical information.

The Commission's new approach has generated positive results. Preliminary data indicates that the Commission assisted parties in resolving 58 disputes through early resolution processes; that is, where no formal complaint was filed.

Complaints

If a dispute cannot be resolved through early resolution or preventive mediation and the inquirer wishes to pursue the matter, he or she can file a complaint. Once the complaint is accepted, the other party is notified and the file is referred to the Investigations Division for a preliminary assessment or an investigation. At any point, the case can also be assigned to a mediator, at the parties' request.

MEDIATION

Case Study 1: The complainant, a Caucasian woman, worked as a manager for an Aboriginal band council. She alleged that a senior member of the council encouraged the other employees and the larger community to file harassment complaints against her. The matter was settled when the band council agreed to revise its policy on workplace discrimination and harassment. The council also decided to make the settlement public, as a learning experience for the community.

Case Study 2: The complainant, who is originally from Haiti, worked in a warehouse. He alleged that his employer treated him and other black employees differently while investigating a series of thefts in the workplace. The complainant was eventually fired. Mediation resulted in a settlement, which provided for the complainant's return to his job.

CLIENT SATISFACTION

The Commission is committed to ensuring and measuring satisfaction with the mediation and conciliation processes. Parties are asked to complete a client satisfaction survey. Analysis of the data will begin in 2008.

Preliminary Assessment

Preliminary assessment is a non-confidential process that encourages frank and open discussion between the parties. The assessor works with the parties to clarify the allegations and resolve the issues. The assessor can provide a non-binding assessment of the complaint (the strengths and weaknesses of the case) as well as the remedies that could be imposed by a Tribunal if the complaint were eventually substantiated. Once an assessment is completed, several things can happen. The assessor can refer the file for a full investigation, or draft a report to be submitted to the Commission in cases where there is sufficient information to make a decision on the merits of the complaint.

PRELIMINARY ASSESSMENT

Case Study 1: The Commission received a complaint dealing with membership in a Band. After several discussions with the parties, the assessor determined that the complaint raised constitutional issues. As a result, an investigation was not conducted, and the assessor prepared a report to the Commission recommending that the case be referred to Tribunal to clarify the legal issues.

Case Study 2: The Commission received a complaint from an individual who was alleging discrimination based on religion. The complainant alleged that he had been prevented from traveling while wearing a kirpan (a ceremonial dagger). After Commission staff reviewed the file and the most recent case law with the parties, the matter was settled with the transportation company agreeing to change its policy.

Investigation

During an investigation, the respondent is asked to provide its full response to the allegations and, once received, the complainant is asked to comment on the respondent's position. The investigator reviews the information gathered and determines if further information is required. Further information can be obtained through witness interviews, requests for additional information from the parties or third parties, etc. At the conclusion of the investigation, an investigation report is prepared with a recommendation to the Commission. Parties are given an opportunity to comment on the report before the Commission makes a decision. After reviewing the investigation report and the parties' submissions, the Commissioners can dismiss the complaint, appoint a conciliator, or refer the matter to the Canadian Human Rights Tribunal for hearings.

Conciliation

Conciliation is similar to mediation in that it offers a controlled environment in which the parties can exchange ideas and work towards a mutually agreeable solution. It differs from mediation, however, in that the accent is on the merits of the case rather than on facilitation. Although the conciliator uses the same techniques as a mediator to encourage discussion and negotiation, he or she is also mandated to give the parties an opinion on the likelihood of success in litigation and the remedies that are likely to be achieved in a number of significant ways. Conciliation also differs from mediation in that the conciliator can disclose settlement offers to the Commissioners with the consent of the party making the offer. If the complaint is settled at conciliation, the agreement is submitted to the Commission for approval. If no agreement is reached, the case can return to the Commission for further review and decision, or be sent directly to the Tribunal.

CONCILIATION

Case Study 1: The complainant, a term employee, was let go after telling her supervisors that she was pregnant. She alleged that she had been promised a permanent job. The matter was settled when the respondent agreed to help the complainant prepare for upcoming competitions and offered her financial compensation for the time off work.

Case Study 2: The complainant alleged that she was sexually harassed by a senior manager. She alleged that he asked for sex in exchange for his support. She eventually resigned to get away from the situation. Conciliation resulted in a settlement that provided for the complainant's reinstatement, as well as financial compensation for lost wages, and for pain and suffering.

FIGURE 9 - NUMBER OF INQUIRIES DURING THE LAST THREE YEARS

	2005	2006	2007
Inquiries*	17,750	16,200	12,306

*The first contact a person or group has with the Commission regarding an incident, practice or policy that the person or group believes is discriminatory. The contact can take place by telephone, mail, email, or in person.

FIGURE 10 - SIGNED COMPLAINTS BY TYPES OF RESPONDENTS

	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Private Sector	301	40%	316	44%	315	49%
Federal government*	338**	45%	301	42%	253	40%
Unions	27	4%	17	2%	29	5%
Individual	52	7%	49	7%	21	3%
Reserves, Bands and Councils	34	4%	34	5%	20	3%
Total	752	100%	717	100%	638	100%

* Includes employers in the core public administration, separate federal government organizations or agencies and crown corporations.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

FIGURE 11 - SIGNED COMPLAINTS BY PROVINCE OR TERRITORY

	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	361	48%	379	53%	305	48%
British Columbia and Yukon	113	15%	95	13%	104	16%
Quebec	84	11%	70	10%	75	12%
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	77	10%	57	8%	61	10%
Nova Scotia	24	3%	29	4%	27	4%
Manitoba	40	6%	33	5%	22	3%
Outside of Canada	2	0%	1	0%	19	3%
Saskatchewan	32	4%	20	3%	17	3%
New Brunswick	15	2%	18	2%	5	1%
Newfoundland and Labrador	4	1%	5	1%	3	0%
Prince Edward Island	0	0%	10	1%	0	0%
Total	752*	100%	717	100%	638	100%

* The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

FIGURE 12 - GROUND(S) OF DISCRIMINATION CITED IN SIGNED COMPLAINTS

Ground*	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Disability	448	39%	372	34%	298	36%
Sex	130**	11%	160	15%	113	13%
Age	64	5%	68	6%	99	12%
National or Ethnic Origin	138	12%	145	13%	98	12%
Race	133	12%	112	10%	79	9%
Colour	91	8%	82	8%	52	6%
Family Status	61	5%	56	5%	37	4%
Religion	49	4%	39	4%	31	4%
Sexual Orientation	27	2%	36	3%	18	2%
Marital Status	21	2%	20	2%	14	2%
Conviction for which a pardon has been granted	2	0%	0	0%	1	0%
Total	1,164	100%	1,090	100%	840	100%

* Total number of grounds cited exceeds the total number of complaints signed because some complaints dealt with more than one ground.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one

The numbers reported in our last Annual Report have been adjusted following a review of data during 2007.

FIGURE 13 - TYPES OF ALLEGATIONS CITED IN SIGNED COMPLAINTS

Allegation*	2005		2006		2007	
	#	%	#	%	#	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	1,235**	80%	925	72%	774	73%
Services-related (sections 5, 6)	131	8%	120	9%	106	10%
Harassment - employment (section 14)	134	8%	166	13%	106	10%
Retaliation (section 14.1)	13	1%	18	2%	30	3%
Union membership (section 9)	14	1%	5	0%	17	2%
Hate messages (section 13)	13	1%	20	2%	16	2%
Harassment - services (section 14)	8	1%	18	1%	5	0%
Pay equity (section 11)	1	0%	9	1%	2	0%
Notices, signs, symbols (section 12)	1	0%	1	0%	0	0%
Total	1,550	100%	1,282	100%	1,056	100%

* Total number of allegations cited exceeds the total number of signed complaints because some complaints dealt with more than one allegation.

** The Commission accepted a group of 594 related complaints which are counted as one.

The numbers reported in our last Annual Report have been adjusted following a review of data during 2007.

FIGURE 14 - FINAL DECISIONS BY TYPE

Final Decisions by Type	2005	2006	2007
Section 40/41 Analysis*	428	384	288
Dismissed	392	297	203
Settled	352	278	234
Referred to Tribunal	102	96**	136
Total	1,274	1,055	861

* Under section 40/41 of the Act, the Commission may decide not to deal with a complaint because the complainant ought to pursue another redress mechanism, or because the complaint is out of time, out of jurisdiction, or considered trivial, frivolous or vexatious.

** Our last annual report showed 115 cases having been referred to Tribunal in 2006. That figure has been adjusted downward to 96 this year to reflect the fact that 19 of the cases were settled through conciliation during 2007, prior to Tribunal hearing.

LITIGATION

In 2007, the Commission continued to participate in high impact cases in order to further human rights law for all Canadians. The Commission's involvement in these sorts of cases supports its strategic objective of acting as a proactive and influential catalyst for moving forward on human rights issues. Our successes – and those of many other parties engaged in these cases – advance jurisprudence to support human rights advances for all. And yet, a next step is always necessary: it is important for employers and service providers to inform themselves of these judicial rulings and adapt their future actions accordingly. The Commission's future focus will encourage these positive shifts.

Some of the cases in which the Commission participated include the following:

Tribunal

Walden et al. v. Treasury Board of Canada et al.

In a decision rendered December 13, 2007, the Tribunal upheld the complaint filed by Ruth Walden et al. ("the Nurses") against the Treasury Board of Canada. The Tribunal found that while the nurses in medical adjudicator positions performed the same or substantially similar work as the medical advisors, they were not classified as health professionals within the Health Services Group in the Public Service.

The Tribunal found that this constituted a *prima facie* case of discrimination on the basis of sex and that it was not justified as a *bona fide* occupational requirement.

The Tribunal ordered that the discriminatory practice cease and gave the parties three months to reach an agreement on financial compensation. If an agreement is not reached within three months, the Tribunal will deal with the remedy issue. The Treasury Board applied to have the decision judicially reviewed.

Knight v. Société des Transports des Outaouais (STO)

Following mechanics training and a summer internship, the STO was prepared to hire Mr. Knight full time. During pre-employment medical testing, the complainant revealed that the Commission de la santé de la sécurité au travail (CSST) concluded in 1998 that he has a permanent limitation because he lost a finger during a workplace incident. The STO refused to hire him because of the CSST decision. The Tribunal concluded that the STO had failed to fulfill its obligation to accommodate the complainant. This decision established the precedent that the Tribunal is not bound by a decision made by the CSST.

Jim St. John v. Canada Post Corporation

The Tribunal found that Canada Post had systemically discriminated against disabled employees, contrary to section 10(a) of the *Canadian Human Rights Act*, by refusing to fill positions vacated by employees who had taken leave. This policy, known as “no backfilling,” prevented Canada Post from identifying and assigning work to the complainant, thereby denying him the opportunity to complete his shift and to be paid his regular wages.

Further, the Tribunal found that Canada Post’s policy of refusing to offer a choice of leave to disabled employees sent home during periods of low mail volume was systemically discriminatory.

On another point, the Tribunal found that Canada Post’s “no lay-off” policy, whereby employees are not to be laid off for the day due to shortage of work, was not applicable to situations where Canada Post sent home disabled workers unable to do the available work.

Bignell-Malcolm v. Ebb and Flow First Nation

The complainant, Ms. Bignell-Malcolm, alleged that in 2003, Ebb and Flow Indian Band (EFIB) refused to hire her as Director of Education because she was Cree rather than Ojibway and that this refusal constituted discrimination on the basis of her race and ethnic or national origin, contrary to section 7(a) of the *Canadian Human Rights Act*.

The Tribunal found that a prima facie case of discrimination was established: the complainant was qualified and was offered the job. The offer was subsequently rescinded, and someone less qualified was hired instead. The Tribunal awarded the complainant lost wages of approximately \$50,000. It also awarded \$7,000 for pain and suffering, half of the legal fees for the hearing, other amounts for expenses incurred, and interest. The Tribunal also awarded the complainant \$5,000 in special compensation due to the “deceitful manner in which the job was rescinded.”

Lavoie v. Treasury Board of Canada (awaiting decision)

The complainant and the Commission argue that the Treasury Board’s policy on acquiring indeterminate status after three years on term has an adverse impact on women on maternity leave as such leave period is not included in the calculation of the length of service.

Warman v. Wilkinson 2007 CHRT 27

In a decision rendered on July 10, 2007, the Tribunal upheld the complaint filed by Mr. Warman against Mr. Wilkinson but dismissed the complaint against the Canadian Nazi Party. The Tribunal found that Mr. Wilkinson communicated messages through a website that were likely to expose individuals to hatred and/or contempt on the basis of religion, sexual orientation, race, colour, national or ethnic origin, or disability. The Tribunal agreed with the Commission that: “the content of the hate messages was both vicious and extreme...not only did the messages attribute numerous and varied criminal acts to the [targeted] groups, described them as corrupt and devious, but some messages went so far as to openly advocate the extermination of Jews, Blacks and other non-whites.” The Tribunal ordered a penalty of \$4,000 and a cease and desist order.

Warman v. Tremaine 2007 CHRT 2

In a decision dated February 2, 2007, the Tribunal upheld the complaint filed by Mr. Warman against Mr. Tremaine. The Tribunal rejected the respondent’s arguments that Internet postings were not public and did not expose individuals to hatred because they were posted on a website where like-minded people communicated amongst themselves. The Tribunal found the mere fact of putting postings on the Internet, which is accessible to almost everyone, was sufficient to expose individuals to hatred. The Tribunal found that Mr. Tremaine communicated messages that were likely to expose individuals to hatred or contempt, contrary to section 13, and ordered the respondent to cease the discriminatory practice and to pay a penalty of \$4,000.

Warman v. Beaumont 2007 CHRT 49

In a decision rendered on October 26, 2007, the Tribunal upheld the complaint filed by Mr. Warman against Ms. Beaumont. The Tribunal held that the respondent communicated messages that were likely to expose individuals to hatred or contempt. The Tribunal found that Ms. Beaumont “repeatedly used highly inflammatory and derogatory language with respect to several groups, based on their religion, race, national or ethnic origin, or sexual orientation.” The Tribunal held that section 13 addresses all hateful messages that are communicated on the Internet and rejected the respondent’s arguments that she did not expose individuals to hatred because she used the derogatory language only among her circle of friends and not in front of the targeted group. The Tribunal ordered Ms. Beaumont to pay the sum of \$3,000 in special compensation and ordered her to cease the discriminatory practice and to pay a penalty of \$1,500.

Federal Court

Canadian Forces v. Buffet et al.

The Federal Court upheld a Tribunal finding that the Canadian Forces' funding of fertility treatment discriminated against men on the basis of sex. The Tribunal's award was modified to provide funding restricted to the treatment performed on the male complainant.

CPC v. PSAC (ongoing)

The Commission has appeared before the Federal Court to defend the decision of the Canadian Human Rights Tribunal upholding the pay equity complaint in this matter.

CHRC v. Air Canada et al. (ongoing)

The Commission has applied for judicial review of the Canadian Human Rights Tribunal's decision upholding the mandatory age of retirement for Air Canada pilots.

Birkett v. CHRC and Sue Goodwin

This judicial review decision upheld a Tribunal decision, which had found that the complainant was sexually harassed and had awarded her \$5,000 in compensation. The respondent applied for judicial review, alleging the Tribunal hearing was biased and unfair. The Court noted that at Tribunal neither party was represented and the CHRC did not appear, and that as a result the Tribunal member had played a more active role than usual. However, the Court agreed with CHRC submissions in finding that the Tribunal Chair was unbiased and "scrupulously fair and helpful to both parties" while holding the hearing. The Court concluded that the Tribunal decision was not unreasonable on the facts or the law, and the application for judicial review was dismissed.

Federal Court of Appeal

Pankiw v. CHRC

A unanimous Federal Court of Appeal decision confirmed a Tribunal decision that Members of Parliament enjoy no immunity from the *Canadian Human Rights Act* when sending householders to constituents.

Chopra v. Health Canada

In a decision dealing with the remedy that can be awarded by the Canadian Human Rights Tribunal, the Federal Court of Appeal found that significant deference is owed to the Tribunal with respect to the exercise of its remedial authority.

Supreme Court of Canada

The Supreme Court of Canada granted the Commission leave to intervene in *Honda v. Keays*, a case dealing with the common law court's jurisdiction to award punitive damages for breaches of human rights legislation. The hearing is scheduled for February 20, 2008.

Council for Canadians with Disabilities v. VIA Rail

In *Council for Canadians with Disabilities v. VIA Rail*, the Supreme Court issued a milestone decision for human rights law in Canada and for the accessibility of persons with a disability. The Court confirmed the decision of the Canadian Transportation Agency that ordered VIA Rail to make its new Renaissance rail cars accessible to persons with disabilities. The Court further agreed with the Commission (which had intervener status) that the Canadian Transportation Agency and all administrative tribunals are required to interpret legislation in a manner consistent with human rights law.

The Commission intervened in this matter to argue that human rights norms, and the duty to accommodate in particular, are paramount and must be applied by every decision-maker in dealing with human rights issues. The Court stated, “VIA cannot now argue that it was entitled to resile from these norms because it found a better bargain for its able-bodied customers. Neither the *Rail Code*, the *Canadian Transportation Act*, nor any human rights principle recognizes that a unique opportunity to acquire inaccessible cars at a comparatively low purchase price may be a legitimate justification for sustaining inaccessibility. In the expansion and upgrading of its fleet, VIA was not entitled to ignore its legal obligation and public commitments.”

WHO MAKES HUMAN RIGHTS DECISIONS?

A recent trend of expanding the fora for bringing forward human rights issues provides enhanced access to human rights protections. This trend has developed through case law and legislation.

Case Law

Recently, a number of judicial cases (summarized below) have confirmed that in addition to human rights commissions, there are other venues for bringing forward human rights issues. These include arbitrators, grievance procedures, the Canadian Transportation Agency, and a provincially created tribunal.

This trend began in the case of *Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. Ontario Public Service Employees Union, Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, 2003 SCC 42, where the Supreme Court of Canada held that human rights codes were incorporated into collective agreements, therefore granting arbitrators the authority to enforce human rights obligations. The fact that human rights commissions had greater expertise than labour arbitrators regarding human rights violations was an insufficient basis on which to find that an arbitrator did not have the power to enforce the rights and obligations found in human rights legislation.

In *Canada (House of Commons) v. Vaid*, [2005] 1 S.C.R. 667, 2005 SCC 30, the Supreme Court of Canada determined that a complaint of discrimination and harassment that arose in the context of a claim for constructive dismissal fell within the grievance procedure established under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The system of redress in the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* was found to run parallel to the enforcement mechanisms under the CHRA.

In the case of *Council of Canadians with Disabilities v. VIA Rail* [2007] 1 S.C.R. 650, 2007 SCC 15, the Canadian Transportation Agency was found competent by the Supreme Court of Canada to consider human rights law when carrying out its statutory mandate. In *Tranchemontagne v. Ontario (Director, Disability Support Program)*, 2006 SCC 14, a provincially created tribunal was found to have the jurisdiction to consider human rights legislation in rendering its decisions.

Legislation

In the new *Public Service Labour Relations Act*, S.C. 2003, c. 22, and *Public Service Employment Act*, S.C. 2003, c. 22, Parliament has also conferred jurisdiction on the Public Service Relations Board and the Public Service Staffing Tribunal to interpret and apply human rights legislation. At the same time, Parliament confirmed the expertise of human rights commissions in these matters by granting them intervener status in proceedings before these bodies.

UPHOLDING ACCOUNTABILITY

The Commission is committed to leading by example and sustaining an organizational culture of respect, integrity, dignity, and understanding. Valuing our employees, and setting the highest standards of performance and accountability and striving daily to model them, supports our role as a dynamic and progressive leader in human rights promotion and practice. The Commission is committed to sound management in all aspects of its work, particularly with respect to resource management, whether financial or human resources. Deepening our learning culture and expanding learning opportunities are also priorities.

WORKPLACE WELL-BEING

The Commission is a flexible, high performance organization that supports a quality work environment. Employee engagement contributes to a fair, welcoming and healthy workplace. A strong commitment to continuous growth and to an enhanced culture of workplace well-being is reflected in the Commission's programs and services.

The Labour Management Consultation Committee provides a forum for discussion of human resources issues between the Commission's bargaining agents and management. Throughout 2007, the Committee continued to hold its quarterly meetings. Bargaining agents were also full participants in our annual strategic planning sessions.

The Commission continuously evaluates its human resource needs, as part of our strategic focus of attracting and retaining a qualified and diverse workforce in a competitive labour market.

Workplace diversity continues to be a priority. The Commission successfully sustains its representation of designated groups to levels above their availability in the workforce; all designated groups were fully represented in the Commission's workforce in 2007.

The Commission's own employment equity targets are set by the Canada Public Service Agency based on 2006 Census data, and reflect the categories of employment in our workforce. As of December 31, 2007, the Commission had 173 employees, of whom, by self-identification:

- 64.2% were women against a target of 61%;
- 13.3% were persons with disabilities against a target of 3.4%;
- 11.6% were members of visible minorities against a target of 8.6%; and,
- 4.0% were Aboriginal peoples against a target of 2.6%.

The Commission is committed to providing a fully bilingual workplace where staff may work in their official language of choice. As of December 31, 2007:

- 76.3% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 22.5% were English essential, and 1.2% were either English or French; and,
- 52% of employees said their mother tongue was English and 48% French.

Staff turnover in 2007 was 15.6%, compared to 22.5% in 2006. There have also been changes in senior management due to retirement and promotion.

As part of its efforts to support a continuous learning culture, the Commission offered services to help employees meet their individual learning plan objectives and develop their career management skills. Specifically, the Learning and Development Division offered individual career counseling services to help employees identify their personal values and traits, and explore their right fit in order to maximize their productivity and increase job satisfaction and personal fulfillment.

Managing information technology security is another facet of ensuring a modern workplace. To provide a secure workplace and working environment, the Commission has been implementing the Treasury Board Secretariat (TBS) Management of Information Technology Standard. By doing so, the Commission both complies with TBS standards, and will also provide its employees with IT support, guidelines and policies to operate in a safe and secure IT environment.

The Commission continues to offer its employees access to an informal conflict management system to recognize, respond to and resolve workplace issues early.

STEWARDSHIP

The Commission and its dedicated staff set the highest standards of performance and accountability and strive daily to model them. The Commission has modern and effective policies, practices and frameworks in key program and corporate areas, including finance, human resources, procurement, and information management. Horizontal oversight committees at the Director General level provide recommendations for future directions through the Secretary General to the Chief Commissioner.

TBS has commended the Commission for the quality of its management in a number of areas:

Values-based leadership and organization culture

The Commission was commended for strong performance in addressing professional, ethical and people values, and for an acceptable performance regarding the extent to which its leaders foster a culture of respect and integrity throughout the organization.

Extent to which the workplace is fair, enabling, healthy and safe and extent to which the workforce is productive, principled, sustainable and adaptable

The organization has demonstrated “strong” health and safety practices in the workplace. This is supported by the strong results received from the Public Service Employee Survey. This survey found that employees are proud of the work in their unit; are committed to making the organization successful; and know where to get help for ethical dilemmas. The survey also noted that the organization has strong official languages practices.

PERFORMANCE MANAGEMENT

Case, Audit and Initiative Management System

The Commission is improving its performance management capabilities and reporting by upgrading its case management system. The project aims to provide Commission staff with a more efficient and effective system. Through these upgrades, the Commission will implement workflow capabilities; develop connections to the Commission’s Records, Document and Information Management System, where necessary; and make existing case management functionality accessible to teleworkers and users with screen readers.

FIGURE 15 - ORGANIZATION CHART



Commissioners as of December 31, 2007

Chief Commissioner: Jennifer Lynch, Q.C.

Deputy Chief Commissioner: David Langtry

Part-time Commissioners: Harish C. Jain, Carol McDonald

The Commission expresses its thanks to two Commissioners whose mandates expired in 2007 for their important contributions to the work of the Commission: Mr. Kelly Russ and M. Aimable Ndejuru

Commissaires en date du 31 décembre 2007

Présidente : Jennifer Lynch, c.r.

Vice-président : David Langtry

Commissaires à temps partiel : Harish C. Jain, Carol McDonald

La Commission souhaite remercier MM. Kelly Russ et Aimable Ndejuru, deux commissaires à temps partiel dont le mandat a pris fin en 2007, de leur importante contribution au travail de l'organisme.



Mesure dans laquelle le milieu de travail est équitable, habilitant, sain et sécuritaire et mesure dans laquelle l'effectif est productif, doté de principes, durable et souple

L'organisation a montré qu'elle avait établi des pratiques « fortes » en matière de santé et sécurité sur les lieux de travail. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux confirme ce fait. Ce sondage a montré que les employés sont fiers du travail effectué dans leur unité, sont déterminés à contribuer au succès de l'organisation et savent où trouver de l'aide pour résoudre les dilemmes de nature éthique. Le Sondage a aussi mis en relief le fait que l'organisation a de solides pratiques en matière de langues officielles.

GESTION DU RENDEMENT

Case, Audit and Initiative Management System

La Commission améliore ses capacités et sa reddition de comptes en matière de gestion du rendement en mettant à niveau son système de gestion des cas. Ce projet vise à fournir au personnel de la Commission un système plus efficace et efficace. À l'aide de ces mises à niveau, la Commission : mettra en œuvre des fonctions de gestion du déroulement des opérations; établira, au besoin, des liens avec le Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDI) de la Commission; et mettra la fonction actuelle de gestion des cas à la disposition des télétravailleurs et des utilisateurs dotés de lecteurs d'écrans.

FIGURE 15 - ORGANIGRAMME





La Commission s'est engagée à offrir un milieu de travail entièrement bilingue où son personnel peut travailler dans la langue officielle de son choix.

- 76,3 % des postes de la Commission sont désignés bilingues à nomination impérative, 22,5 % sont désignés anglais essentiel, et 1,2 % sont dans l'une ou l'autre des langues officielles.

- 52 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 48 %, le français.

Le roulement du personnel en 2007 a été de 15,6 %, comparativement à 22,5 % en 2006. Des changements sont aussi survenus dans la haute direction, en raison de départs à la retraite et de promotions.

Dans le cadre de ses efforts visant à appuyer l'établissement d'une culture d'apprentissage continu, la Commission a offert des services pour aider les employés à atteindre les objectifs de leur plan individuel d'apprentissage et à accroître leurs aptitudes en matière de gestion de carrière. Plus particulièrement, la Division de l'apprentissage et du perfectionnement a offert des services personnalisés d'orientation professionnelle afin d'aider les employés à définir leurs valeurs et leurs traits personnels et à déterminer s'ils sont la bonne personne au bon poste afin de maximiser leur productivité ainsi que d'accroître leur satisfaction au travail et leur sentiment d'épanouissement personnel.

La gestion de la sécurité des technologies de l'information est une autre facette d'un milieu de travail moderne. Afin de pouvoir offrir un lieu et un environnement de travail sécuritaires, la Commission a mis en œuvre la norme de Gestion de la sécurité des technologies de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ainsi, la Commission se conforme aux normes du SCT et pourra fournir à ses employés des directives, des politiques et un soutien adéquats en matière de TI afin que nous menions nos activités dans un environnement de TI sécuritaire.

La Commission continue d'offrir à ses employés un système de gestion informel des conflits afin de reconnaître rapidement les problèmes en milieu de travail, et d'y répondre et de les résoudre avec diligence.

GÉRANCE

La Commission et son personnel dévoué établissent des normes très rigoureuses en matière de rendement et de reddition de comptes et s'efforcent chaque jour de les appliquer. La Commission s'est dotée de politiques, de pratiques et de cadres modernes et efficaces à l'égard de programmes et de secteurs organisationnels clés, notamment les finances, les ressources humaines, l'approvisionnement et la gestion de l'information. Les comités de surveillance horizontale à l'échelon du directeur général formulent à l'intention de la présidence, par le truchement de la secrétaire générale, des recommandations pour les orientations futures.

Le SCT a félicité la Commission pour la qualité de sa gestion dans un certain nombre de domaines :

Leadership et culture organisationnelle axés sur les valeurs

La Commission a été félicitée pour son excellent bilan concernant sa préoccupation à l'égard des valeurs professionnelles, éthiques et humaines et pour ses résultats acceptables concernant la mesure dans laquelle ses dirigeants favorisent l'établissement d'une culture de respect et d'intégrité à l'échelle de l'organisation.

ASSURER LA RESPONSABILISATION

La Commission s'engage à prêcher par l'exemple et à appuyer l'établissement d'une culture organisationnelle de respect, d'intégrité, de dignité et de compréhension. Nous accordons de l'importance à nos employés, adoptons les normes les plus rigoureuses en matière de rendement et de responsabilisation et nous efforçons quotidiennement de les appliquer, de façon à exercer notre rôle de chef de file dynamique et progressiste en ce qui concerne la promotion et l'application des droits de la personne. La Commission est déterminée à respecter les principes d'une saine gestion dans tous les aspects de son travail, en particulier la gestion des ressources, tant financières qu'humaines. L'approfondissement de notre culture d'apprentissage et l'élargissement des possibilités d'apprentissage constituent aussi des priorités.

MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

La Commission est un organisme flexible à haut rendement qui appuie les mesures visant à instaurer un cadre de travail de qualité. La participation des employés contribue par ailleurs à la création d'un milieu de travail équitable, sain et accueillant. Les programmes et services offerts par la Commission reflètent ce ferme engagement envers la croissance continue et le nouvel accent mis sur une culture du mieux-être en milieu de travail. Le Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS) est une tribune où l'on peut discuter des problèmes liés aux ressources humaines avec les agents négociateurs et la direction de la Commission. En 2007, le Comité a continué de tenir ses réunions trimestrielles. Les agents négociateurs ont aussi pleinement participé à nos séances annuelles de planification stratégique.

La Commission évalue continuellement ses besoins en matière de ressources humaines dans le cadre de ses efforts stratégiques visant à attirer et conserver un effectif qualifié et diversifié sur un marché du travail concurrentiel. La diversité en milieu de travail constitue toujours une priorité. La Commission réussit à accroître la représentation des groupes désignés au-delà des taux de disponibilité de la population active. Tous les groupes désignés étaient représentés dans l'effectif de la Commission en 2007.

Les cibles de la Commission en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi ont été établies par l'Agence de la fonction publique du Canada d'après les données du recensement de 2006 et correspondent aux catégories d'emplois de notre personnel. En date du 31 décembre 2007, la Commission comptait 173 employés, dont (selon des mesures d'auto-identification) :

- 64,2 % étaient des femmes (la cible était de 61 %);
- 13,3 % étaient des personnes handicapées (la cible était de 3,4 %);
- 11,6 % étaient des membres des minorités visibles (la cible était de 8,6 %);
- 4 % étaient des Autochtones (la cible était de 2,6 %).





Lois

Dans *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail* [2007] 1 R.S.C. 650, 2007 CSC 15, la Cour suprême du Canada a jugé que l'Office des transports du Canada avait les compétences nécessaires pour tenir compte des lois en matière de droits de la personne lorsqu'il s'acquitte de son mandat conféré par la loi; dans *Tranchemontagne c. Ontario (Directeur, Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées)*, 2006 CSC 14, il a été déterminé qu'un tribunal provincial a le pouvoir de prendre en considération les lois sur les droits de la personne lorsqu'il prend ses décisions.

Dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, et dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, le Parlement accorde à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et au Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les lois en matière de droits de la personne, et confirme l'expertise que possèdent les commissions sur les droits de la personne sur ces questions en leur accordant le statut d'intervenant dans les procédures judiciaires dont ces organismes sont saisis.

Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail

Dans *Conseil des Canadiens avec déficiences c. VIA Rail*, la Cour suprême a rendu une décision importante pour la législation en matière de droits de la personne au Canada et l'accès des personnes handicapées. La Cour a confirmé la décision de l'Office des transports du Canada exigeant de VIA Rail qu'elle rende ses nouvelles voitures Renaissance accessibles aux personnes handicapées. La Cour a souscrit à l'opinion de la Commission (qui a agi à titre d'intervenant) selon laquelle l'Office des transports du Canada et tous les tribunaux administratifs doivent interpréter la loi d'une manière qui respecte la législation en matière de droits de la personne.

La Commission est intervenue dans cette affaire pour faire valoir que les normes en matière de droits de la personne, particulièrement l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, sont essentielles et doivent être appliquées par tous les décideurs lorsqu'ils sont confrontés à des questions de droits de la personne. La Cour a déclaré ce qui suit : « VIA ne peut maintenant prétendre qu'elle a le droit de déroger à ces normes parce qu'elle a trouvé une meilleure aubaine pour ses clients physiquement aptes. Le code ferroviaire, la *Loi sur les transports au Canada* et les principes en matière de droits de la personne ne reconnaissent pas qu'une occasion unique d'acquérir des voitures inaccessibles à un prix d'achat relativement peu élevé peut être un motif légitime de maintenir l'inaccessibilité. En augmentant et améliorant son parc de voitures, VIA n'avait pas le droit de passer outre à ses obligations légales et aux engagements qu'elle avait pris publiquement. »

QUI PREND LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE?

Les mesures de protection des droits de la personne se trouvent renforcées du fait de la tendance récente due à la jurisprudence et aux lois récentes à multiplier les tribunes permettant de soulever des questions de droits de la personne.

Jurisprudence

Il ressort d'un certain nombre de décisions judiciaires récentes (résumées ci-dessous) qu'il existe effectivement d'autres voies de recours en matière de droits de la personne que les commissions des droits de la personne, notamment les arbitres du travail, les procédures de règlement des griefs, l'Office canadien des transports et les tribunaux provinciaux.

Cette tendance s'est amorcée dans l'affaire *Parry Sound (District), Conseil d'administration des Services sociaux c. Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario, section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42, au cours de laquelle la Cour suprême du Canada a jugé que le *Code des droits de la personne* est incorporé dans les conventions collectives, ce qui, par conséquent, donne le pouvoir aux arbitres de mettre en application les obligations en cette matière. Le fait que les commissions des droits de la personne possèdent une plus grande expertise que les arbitres du travail en ce qui a trait aux violations de ces droits n'est pas un motif suffisant pour conclure que l'arbitre n'a pas le pouvoir de faire respecter les droits et obligations prévus par les lois traitant de ces droits.

Dans *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, [2005] 1 R.S.C. 667, 2005 CSC 30, la Cour suprême du Canada a déterminé qu'une plainte de discrimination et de harcèlement s'inscrivant dans le contexte d'une allégation de congédiement indirect relevait de la procédure de grief établie par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Il a été déterminé que le système de règlement des différends de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* coexistait avec les mécanismes de règlement de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.



Cour fédérale

Forces canadiennes c. Buffet et autres

La Cour fédérale a confirmé la conclusion du Tribunal selon laquelle le financement des traitements d'infertilité par les Forces canadiennes constituait une discrimination envers les hommes fondée sur le sexe. Le montant accordé par le Tribunal a été modifié afin que du financement puisse être fourni strictement pour le traitement que recevait le plaignant.

CPC c. AFPC (en cours)

La Commission a comparu devant la Cour fédérale pour défendre la décision du Tribunal canadien des droits de la personne d'accueillir la plainte concernant l'équité salariale qui a été déposée dans cette affaire.

CCDP c. Air Canada et autres (en cours)

La Commission a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision du Tribunal canadien des droits de la personne confirmant l'âge obligatoire de la retraite des pilotes d'Air Canada.

Birkett c. CCDP et Sue Goodwin

Cette décision prise à la suite d'un contrôle judiciaire a confirmé la décision du Tribunal, qui avait conclu que la plaignante avait été agressée sexuellement et qui lui avait accordé 5 000 \$ en compensation. Le mis en cause a présenté une demande de contrôle judiciaire, alléguant que l'audience devant le Tribunal avait été empreinte de parti pris et était inéquitable. La Cour a fait remarquer que, au Tribunal, aucune des deux parties n'était représentée et que la Commission n'avait pas comparu, de sorte que le membre du Tribunal avait joué un rôle plus actif qu'à l'habitude. Toutefois, la Cour a souscrit aux observations de la Commission selon lesquelles le président du Tribunal n'avait aucun parti pris et s'était montré scrupuleusement équitable et coopératif avec les deux parties pendant le déroulement de l'audience. La Cour a conclu que la décision du Tribunal n'était pas déraisonnable quant aux faits ou à la loi, et la demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

Cour d'appel fédérale

Pankiw c. CCDP

Une décision unanime de la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Tribunal selon laquelle les députés fédéraux ne bénéficient d'aucune immunité par rapport à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* lorsqu'ils envoient des bulletins parlementaires à leurs électeurs.

Chopra c. Santé Canada

Dans une décision concernant le redressement pouvant être consenti par le Tribunal canadien des droits de la personne, la Cour d'appel fédérale a conclu qu'il fallait s'en remettre à la décision du Tribunal et le laisser exercer son pouvoir d'ordonner un redressement.

Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada a autorisé la Commission à intervenir dans *Honda c. Keys*, affaire ayant trait au pouvoir des cours de common law d'accorder des dommages-intérêts punitifs pour violation des lois sur les droits de la personne. La date de l'audience a été fixée au 20 février 2008.



Warman c. Wilkinson 2007 TCDP 27

Dans une décision rendue le 10 juillet 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre M. Wilkinson, mais a rejeté la plainte déposée contre le Parti nazi du Canada. Le Tribunal a jugé que M. Wilkinson véhiculait, par le truchement d'un site Web, des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au ressentiment sur la base de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur race, de leur couleure, de leur origine nationale ou ethnique et de leur déficience. Le Tribunal s'est dit d'accord avec la Commission sur le fait que le contenu des messages haineux était à la fois violent et extrême. En effet, selon le Tribunal, en plus d'attribuer dans ces messages de nombreux et différents actes criminels aux groupes ciblés et de décrire ces derniers comme corrompus et hypocrites, on allait même jusqu'à appeler ouvertement à l'extermination des Juifs, des Noirs et des autres non-Blancs. Le Tribunal a ordonné l'application d'une pénalité de 4 000 \$ et a rendu une ordonnance de cesser et de s'abstenir.

Warman c. Tremaine 2007 TCDP 2

Dans une décision datée du 2 février 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre M. Tremaine. Le Tribunal a rejeté les arguments du mis en cause selon lesquels les articles de discussion sur Internet n'étaient pas publics et n'exposaient pas des personnes à la haine, puisqu'ils ont été affichés sur un site Web où des personnes aux vues similaires communiquaient entre elles. Le Tribunal a jugé que le simple fait d'afficher sur Internet des articles accessibles à presque tout le monde était suffisant pour exposer des personnes à la haine. Le Tribunal a conclu que M. Tremaine diffusait des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris, en violation de l'article 13, et a enjoint le mis en cause de cesser l'acte discriminatoire et de payer une pénalité de 4 000 \$.

Warman c. Beaumont 2007 TCDP 49

Dans une décision rendue le 26 octobre 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par M. Warman contre Mme Beaumont. Le Tribunal a jugé que la mise en cause diffusait des messages susceptibles d'exposer des personnes à la haine ou au mépris. Le Tribunal a conclu que Mme Beaumont utilisait à répétition un langage provocateur et désobligeant à l'encontre de plusieurs groupes en se fondant sur leur religion, leur race, leur origine nationale ou ethnique ou leur orientation sexuelle. Le Tribunal a conclu que l'article 13 visait tous les messages haineux diffusés sur Internet et a rejeté les arguments de la mise en cause selon lesquels elle n'exposait pas des personnes à la haine, puisqu'elle n'utilisait un langage désobligeant que dans un cercle d'amis et non en présence de membres du groupe cible. Le Tribunal a enjoint Mme Beaumont à payer 3 000 \$ en compensation spéciale, à cesser l'acte discriminatoire et à payer une pénalité de 1 500 \$.

Knight c. Société de transport de l'Outaouais (STO)

Après que M. Knight eut suivi une formation en mécanique et fait un stage d'été, la STO était prête à l'embaucher à temps plein. Lors de l'examen médical de préembauchage, le plaignant a révélé que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSSST) avait conclu, en 1998, que le plaignant avait une incapacité permanente du fait d'avoir perdu un doigt durant un accident survenu en milieu de travail. La STO a refusé de l'embaucher en raison de la décision de la CSSST. Le Tribunal a conclu que la STO ne s'était pas acquittée de l'obligation de tenir compte des besoins du plaignant. Cette décision a créé un précédent, car on a établi que le Tribunal n'est pas lié par les décisions rendues par la CSSST.

Jim St. John c. Société canadienne des postes

Le Tribunal a jugé que Postes Canada avait fait de la discrimination systématique à l'encontre de ses employés handicapés, en violation de l'alinéa 10a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en refusant de combler les postes des employés qui avaient pris un congé. La politique interdisant le remplacement empêchait Postes Canada de prendre connaissance du travail à faire et de l'attribuer au plaignant, de sorte que ce dernier s'est vu refuser la chance de terminer son quart de travail et de recevoir son salaire régulier. De plus, le Tribunal a conclu que la politique de Postes Canada consistant à refuser d'offrir un choix de type de congé aux employés handicapés qui sont renvoyés chez eux durant les périodes de faible volume de courrier constituait de la discrimination systématique. Par ailleurs, le Tribunal a jugé que la politique de Postes Canada interdisant les mises à pied, en vertu de laquelle les employés ne sont pas mis à pied pour la journée en raison d'une pénurie de travail, n'était pas applicable aux situations où Postes Canada renvoie des travailleurs handicapés chez eux parce qu'ils sont incapables d'effectuer le travail disponible.

Bignell-Malcolm c. Bande indienne d'Ebb and Flow

La plaignante, Mme Bignell-Malcolm, a affirmé que, en 2003, la bande indienne Ebb and Flow avait refusé de l'embaucher comme directrice de l'enseignement, car elle était criée et non ojibway, et que ce refus constituait un cas de discrimination fondé sur la race, l'ethnie ou l'origine nationale, en violation de l'alinéa 7a) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le Tribunal conclu qu'une preuve *prima facie* de discrimination avait été établie : la plaignante était qualifiée et s'était fait offrir le poste. L'offre a ensuite été annulée, et une personne moins qualifiée a été embauchée à la place de la plaignante. Le Tribunal a accordé à la plaignante une compensation pour salaire perdu d'environ 50 000 \$. Elle lui a également accordé 7 000 \$ pour souffrances et douleurs, une compensation couvrant la moitié des frais juridiques liés à l'audience, d'autres sommes pour les dépenses engagées et les intérêts. Le Tribunal a aussi accordé 5 000 \$ à la plaignante à titre d'indemnité spéciale en raison de « la manière trompeuse par laquelle l'emploi a été annulé ».

Lavoie c. le Conseil du Trésor du Canada (décision en attente)

La plaignante et la Commission soutiennent que la politique du Conseil du Trésor concernant l'acquisition du statut d'employé nommé pour une période indéterminée après trois années de travail a des répercussions nuisibles sur les femmes en congé de maternité, car cette période de congé n'est pas incluse dans le calcul des états de service.



FIGURE 14 - DÉCISIONS DÉFINITIVES VENTILÉES PAR TYPE

Décisions définitives ventilées par type			
2007	2006	2005	
288	384	428	Analyse fondée sur les articles 40 et 41*
203	297	392	Dossiers rejetés
234	278	352	Dossiers réglés
136	96**	102	Renvois au Tribunal
861	1 055	1 274	Total
* En vertu des articles 40 et 41 de la Loi, la Commission peut décider de ne pas statuer sur une plainte du fait que le plaignant devrait d'abord épuiser les autres voies de recours, ou que la plainte est hors délai, ne relève pas de sa compétence ou est considérée comme frivole ou vexatoire.			
**Notre dernier rapport annuel indiquait que 115 dossiers avaient été renvoyés au Tribunal en 2006. Ce chiffre a été révisé à la baisse et s'établit maintenant à 96, puisque 19 dossiers ont été réglés par la conciliation en 2007 avant leur examen par le tribunal.			

LITIGES

En 2007, la Commission a continué de participer à des dossiers ayant une incidence considérable afin de faire progresser le droit relatif aux droits de la personne pour tous les Canadiens. La participation de la Commission dans ces affaires lui permet de réaliser son objectif stratégique consistant à agir comme catalyseur proactif et influent du progrès sur les questions liées à ces droits. Nos réussites, et celles de nombreuses autres parties ayant pris part à ces affaires, font progresser la jurisprudence appuyant la promotion des droits de la personne pour toute la population. Toutefois, la prochaine étape demeure nécessaire : il est important que les employeurs et les fournisseurs de services se renseignent sur ces décisions judiciaires et adaptent leurs prochaines actions en conséquence. L'orientation future de la Commission encouragera ces changements positifs.

Parmi les affaires auxquelles la Commission a participé, mentionnons les suivantes :

Tribunal

Walden et autres c. le Conseil du Trésor du Canada et autres

Dans une décision rendue le 13 décembre 2007, le Tribunal a accueilli la plainte déposée par Ruth Walden et autres (« les infirmières ») contre le Conseil du Trésor du Canada. Le Tribunal a jugé que, même si les infirmières occupant des postes d'évaluatrice médicale effectuaient le même travail que des conseillers médicaux, ou des tâches similaires dans l'ensemble, elles ne se classaient pas dans la catégorie des professionnels de la santé du groupe des Services de santé de la fonction publique.

Le Tribunal a jugé qu'il s'agissait apparemment d'un cas de discrimination fondée sur le sexe et non d'une exigence professionnelle justifiée.

Le Tribunal a ordonné que cesse cette pratique discriminatoire et a accordé aux parties une période de trois mois pour s'entendre sur une compensation financière. Si une entente n'est pas conclue dans les trois mois, le Tribunal s'occupera de la question du redressement. Le Secrétariat du Conseil du Trésor a demandé un contrôle judiciaire.



FIGURE 12 - MOTIFS DE DISCRIMINATION CITÉS DANS LES PLAINTES SIGNÉES

Motif*	2005	2006	2007
Déficience	448	372	298
Sexe	130**	160	113
Âge	64	68	99
Origine nationale ou ethnique	138	145	98
Race	133	112	79
Couleur	91	82	52
Situation de famille	61	56	37
Religion	49	39	31
Orientation sexuelle	27	36	18
État matrimonial	21	20	14
État de personne gracée	2	0	1
Total	1 164	1 090	840

* Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'une allégation.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Les chiffres figurant dans le Rapport annuel précédent ont été rajustés à la suite de la révision des données effectuée en 2007.

FIGURE 13 - TYPES D'ALLÉGATIONS CITÉES DANS LES PLAINTES SIGNÉES

Allégations*	2005	2006	2007
Relatives à l'emploi (articles 7, 8, 10)	1 235**	925	774
Relatives à des services (articles 5, 6)	131	120	106
Harcèlement - emploi (article 14)	134	166	106
Représailles (paragraphe 14.1)	13	18	30
Adhésion syndicale (article 9)	14	5	17
Propagande haineuse (article 13)	13	20	16
Harcèlement - services (article 14)	8	18	5
Disparité salariale (article 11)	1	9	2
Avis, affichage, symboles (article 12)	1	1	0
Total	1 550	1 282	1 056

* Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre de plaintes signées, plusieurs de celles-ci comportant plus d'un motif.

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

Les chiffres figurant dans le Rapport annuel précédent ont été rajustés à la suite de la révision des données effectuée en 2007.

FIGURE 9 - NOMBRE DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

Demandes*			
2007	2006	2005	
12 306	16 200	17 750	

*Premier contact qu'une personne ou un groupe a avec la Commission, concernant un incident, une pratique ou une politique que cette personne ou ce groupe estime être discriminatoire. Le contact peut se faire par téléphone, par voie postale, par courriel ou en personne.

FIGURE 10 - VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR TYPE DE MIS EN CAUSE

Total			
2007	2006	2005	
315	316	301	Secteur privé
49%	44%	40%	
253	301	338**	Secteur public*
40%	42%	45%	
29	17	27	Syndicats
5%	2%	4%	
21	49	52	Particuliers
3%	7%	7%	
20	34	34	Réserves, bandes et conseils de bande
3%	5%	4%	
638	717	752	Total
100%	100%	100%	

* Le secteur public comporte tout les catégories suivantes: administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'États

** La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.

FIGURE 11 - VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR PROVINCE OU TERRITOIRE

Total			
2007	2006	2005	
%	#	%	
305	379	361	Ontario
48%	53%	48%	
104	95	113	Colombie-Britannique et Yukon
16%	13%	15%	
75	70	84	Québec
12%	10%	11%	
61	57	77	Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut
10%	8%	10%	
27	29	24	Nouvelle-Écosse
4%	4%	3%	
22	33	40	Manitoba
3%	5%	6%	
19	1	2	À l'étranger
3%	0%	0%	
17	20	32	Saskatchewan
3%	3%	4%	
5	18	15	Nouveau-Brunswick
1%	2%	2%	
3	5	4	Terre-Neuve et Labrador
0%	1%	1%	
0	10	0	Île-du-Prince-Édouard
0%	1%	0%	
638	717	752*	Total
100%	100%	100%	

* La Commission a accepté un groupe de 594 plaintes reliées et comptabilisées comme une seule.



EVALUATION PRÉLIMINAIRE

Étude de cas no 1 : La Commission reçoit une plainte concernant l'appartenance à une bande. Après plusieurs discussions avec les parties, l'évaluateur détermine que la plainte soulève des questions constitutionnelles. Par conséquent, aucune enquête n'est effectuée, et l'évaluateur prépare un rapport à l'intention de la Commission recommandant que le cas soit renvoyé à un tribunal afin de clarifier les questions de nature juridique.

Étude de cas no 2 : La Commission reçoit une plainte de la part d'une personne qui se dit victime de discrimination fondée sur la religion. Le plaignant soutient qu'on l'a empêché de voyager pendant qu'il portait son kirpan (dague rituelle). Après que le personnel de la Commission examine le dossier et la jurisprudence récente avec les parties, la question est réglée avec le transporteur, qui a accepté de modifier sa politique.

Enquête

Durant une enquête, le mis en cause doit fournir une réponse complète aux allégations et, une fois qu'elle a été reçue, le plaignant doit commenter la position du mis en cause. L'enquêteur examine l'information recueillie et détermine s'il est nécessaire d'obtenir de plus amples renseignements. Il est possible d'obtenir de l'information supplémentaire grâce à des entrevues avec des témoins, à des demandes de renseignements additionnels aux parties et à des tiers, etc. À la fin de l'enquête, on prépare un rapport d'enquête présentant une recommandation à la Commission. Les parties ont la possibilité de commenter le rapport avant que la Commission ne prenne une décision. Après avoir examiné le rapport d'enquête et les observations des parties, les commissaires peuvent rejeter la plainte, nommer un conciliateur ou renvoyer l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne.

Conciliation

La conciliation est similaire à la médiation, en ce qu'elle propose un cadre contrôle permettant aux parties d'échanger des idées et de cheminer vers une solution mutuellement acceptable. Toutefois, elle diffère de la médiation dans la mesure où elle met l'accent sur le bien-fondé de l'affaire plutôt que sur la facilitation. Bien que le conciliateur applique les mêmes techniques que le médiateur pour favoriser la discussion et la négociation, il est également chargé de donner son opinion aux parties sur les probabilités de réussite devant un tribunal et sur les nombreuses importantes mesures de redressement qui pourraient être proposées. La conciliation diffère aussi de la médiation par le fait que le conciliateur peut divulguer les offres de règlement aux commissaires avec le consentement de la partie qui fait l'offre. Si la plainte est réglée au moment de la conciliation, l'entente est envoyée à la Commission aux fins d'approbation. Si on ne peut en arriver à une entente, l'affaire est soumise à la Commission aux fins de réexamen et de décision ou renvoyée directement au tribunal.

CONCILIATION

Étude de cas no 1 : La plaignante, employée embauchée pour une durée déterminée, a été congédiée après avoir dit à ses superviseurs qu'elle était enceinte. Elle soutient qu'on lui avait promis un emploi permanent. La question est réglée lorsque le mis en cause accepte d'aider la plaignante à se préparer aux concours à venir et offre une compensation financière pour la période de congé.

Étude de cas no 2 : La plaignante affirme avoir été agressée sexuellement par un cadre supérieur. Elle soutient qu'il voulait avoir des relations sexuelles en échange de son soutien. Elle a finalement remis sa démission afin d'échapper à cette situation. La conciliation a mené à un règlement prévoyant la réintégration de la plaignante ainsi que le versement d'une compensation financière pour le salaire perdu et les souffrances et douleurs.

La nouvelle approche de la Commission a donné des résultats positifs. Des données préliminaires indiquent que la Commission a ainsi aidé les parties à régler 58 différends au moyen de processus de règlement anticipés, c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire de déposer une plainte.

Plaintes

Si le différend ne peut être réglé par le règlement anticipé ou la médiation préventive et que le demandeur souhaite aller plus loin, celui-ci peut déposer une plainte. Une fois que la plainte est acceptée, l'autre partie en est informée, et le dossier est envoyé à la Direction des enquêtes pour une évaluation préliminaire ou une enquête. En outre, le dossier peut en tout temps être confié à un médiateur, à la demande des parties.

MÉDIATION

Étude de cas n° 1 : La plaignante, une femme de race blanche, travaille comme gestionnaire pour un conseil de bande autochtone. Elle soutient qu'un membre haut placé du conseil a encouragé les autres employés et l'ensemble de la communauté à déposer des plaintes de harcèlement contre elle. La question a été réglée lorsque le conseil de bande a accepté de réviser sa politique sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail. Le conseil a aussi décidé de rendre cette entente publique à titre d'expérience d'apprentissage pour la communauté.

Étude de cas n° 2 : Le plaignant, d'origine haïtienne, a travaillé dans un entrepôt. Il soutient que son employeur le traitait, ainsi que d'autres employés de race noire, différemment des autres employés durant une enquête sur une série de vols sur les lieux de travail. Le plaignant a fini par être congédié. La médiation a permis d'en arriver à un règlement, prévoyant le retour au travail du plaignant.

SATISFACTION DES CLIENTS

La Commission a à cœur d'assurer la satisfaction de la clientèle à l'égard des processus de médiation et de conciliation et d'évaluer cette satisfaction. Les parties sont invitées à répondre à un sondage sur la satisfaction de la clientèle. L'analyse des données débutera en 2008.

Évaluation préliminaire

L'évaluation préliminaire est un processus non confidentiel encourageant les discussions franches et ouvertes entre les parties. L'évaluateur collabore avec les parties dans le but de clarifier les allégations et de résoudre les questions. L'évaluateur peut fournir une évaluation non contraignante de la plainte (forces et faiblesses de l'affaire) et des mesures de redressement qui pourraient être imposées par un tribunal si le bien-fondé de la plainte venait à être prouvé. Une fois l'évaluation terminée, plusieurs scénarios sont possibles. L'évaluateur peut renvoyer le dossier pour qu'on procède à une enquête complète ou rédiger un rapport à l'intention de la Commission, lorsqu'il y a suffisamment de renseignements pour prendre une décision sur le bien-fondé de la plainte.



Règlement anticipé

Si aucun autre processus n'est raisonnablement disponible, la Commission encourage les parties à tenter de résoudre leur différend. Un agent discute séparément avec les parties afin d'examiner les solutions possibles aux préoccupations soulevées par le demandeur. Le processus est appelé « règlement anticipé ».

Le règlement anticipé est la première stratégie de règlement des différends dans le cadre des services de RAD offerts par la Commission. Il s'agit d'un processus volontaire et formel de discussions avec un facilitateur qui se déroule par téléphone plutôt qu'en personne. Parfois appelé « médiation de la navette », ce processus est plus rapide et moins rigide que les autres services de RAD de la Commission. Le règlement anticipé offre des avantages particuliers. Il donne la possibilité aux parties d'entreprendre immédiatement les discussions sans avoir à déposer une plainte, ce qui est moins menaçant. Ce processus informel donne aussi la chance aux parties de résoudre le problème avant qu'il s'aggrave, ce qui accroît la probabilité d'en arriver à un règlement.

RÈGLEMENT ANTICIPÉ

Étude de cas n° 1 : Le demandeur s'est fait refuser un congé d'invalidité et a peur de perdre son emploi. Le conseiller en règlement anticipé de la Commission communique avec le directeur des ressources humaines de l'employeur pour discuter de la situation. Une heure plus tard, l'employeur accepte d'approuver la demande de congé d'invalidité, et les parties élaborent un plan de retour au travail.

Étude de cas n° 2 : La demandeure demande à l'employeur un congé pour s'occuper d'un membre de sa famille chez qui une maladie mortelle a été diagnostiquée. L'employeur est réticent à accorder le congé et suggère à l'employée de remettre sa démission. Le conseiller en règlement anticipé communique avec l'employeur et, une semaine plus tard, un congé sans solde est accordé à l'employée. La demandeure réintègre son emploi après le décès du membre de sa famille.

Étude de cas n° 3 : Le demandeur est à la retraite. Son employeur verse des prestations de maladie aux employés à la retraite et à leur famille. Le conjoint de même sexe du demandeur a reçu ces prestations jusqu'à ce que l'entreprise change d'assureur. Le demandeur tente pendant six mois de faire rétablir le versement des prestations de son conjoint. Le conseiller en règlement anticipé discute avec les représentants des ressources humaines de l'entreprise et, trois semaines plus tard, le versement des prestations est rétabli.

Médiation préventive

Si les parties sont disposées à considérer d'autres options, mais qu'elles trouvent peu pratique de le faire par téléphone, le cas est confié à un médiateur. Comme dans le cas du règlement anticipé, l'objectif de la médiation préventive est d'inciter les parties à discuter des questions sans tarder. Le médiateur organise une rencontre confidentielle entre les parties afin d'examiner plus en détail les options de règlement.

MÉDIATION PRÉVENTIVE

Étude de cas n° 1 : Le demandeur s'est blessé au travail. Il retourne au travail après une période de congé d'invalidité, mais est soumis à une liste de restrictions médicales. Il soutient que ni son employeur ni son syndicat n'ont fait d'efforts pour tenir compte de ses besoins dans le cadre de son travail. La question a été réglée grâce à une entente selon laquelle l'employeur et le syndicat devaient faciliter son retour au travail aussitôt qu'il fournirait des renseignements médicaux à jour.

RÉGLER LES DIFFÉRENDS

La Commission est déterminée à résoudre les conflits de façon équitable, transparente et efficace. L'importance accrue accordée au règlement anticipé des différends grâce à la médiation et au dialogue informel sert mieux les personnes qui communiquent avec la Commission au sujet de possibles cas de discrimination. Les répercussions positives pour les personnes concernées incluent une économie de temps et d'argent, une réduction des troubles émotionnels, un renforcement du moral et une productivité accrue.

À la fin de l'exercice, la Commission avait 576 dossiers actifs, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente (614 dossiers). L'âge moyen des dossiers actifs a aussi diminué, passant de 9,5 mois en 2006 à 9,1 mois en 2007.

UNE NOUVELLE APPROCHE

En 2007, la Commission a adopté de nouvelles pratiques donnant plus rapidement la possibilité aux parties de résoudre à l'amiable leurs différends en matière de droits de la personne. Cette initiative s'inscrit dans l'ensemble de nos efforts visant à mieux répondre aux besoins des personnes qui communiquent avec nous.

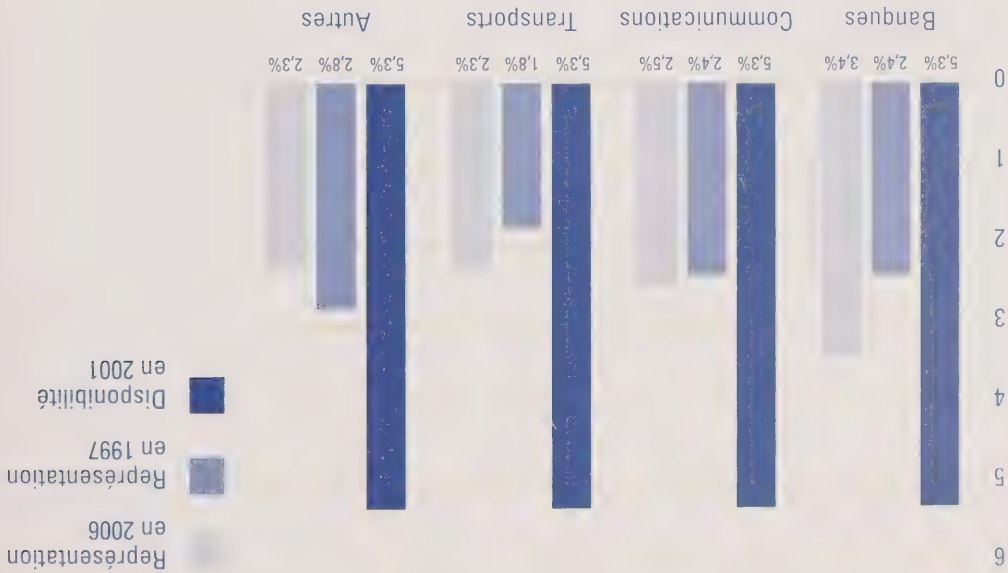
La nouvelle approche a été mise en œuvre en fusionnant les services d'accueil et de règlement alternatif des différends (RAD) de la Commission en vue de créer la nouvelle Division des services de règlement, dont le mandat est d'aider les parties à résoudre leurs différends dès qu'ils sont portés à l'attention de la Commission, et ce, dès le stade de la demande de renseignements. Comportant un nombre plus élevé de médiateurs professionnels et de cadres supérieurs, cette division donne la possibilité aux parties de commencer immédiatement à réfléchir aux solutions possibles et fournit un endroit pour en discuter. Dans les cas où cette mesure est inappropriée ou lorsqu'il est impossible de résoudre le différend, une plainte officielle peut être déposée.

LE NOUVEAU PROCESSUS

La Division des services de règlement est le premier point de contact des personnes qui croient avoir été victimes de discrimination par un employeur ou un fournisseur de services régi par le gouvernement fédéral. La première étape consiste à déterminer si les allégations de discrimination sont du ressort de la Commission, comme le décrit la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Si ce n'est pas le cas, notre personnel de l'accueil aidera le demandeur à trouver d'autres instances à qui faire part de ses préoccupations (p. ex. une commission provinciale).

Si l'affaire est du ressort de la Commission, la *Loi* exige que nous déterminions si la victime présumée a épuisé « les recours internes ou les procédures d'appel ou de règlement des griefs qui lui sont normalement ouverts » (article 41(1)). Si un autre recours est raisonnablement disponible, le demandeur est encouragé à résoudre son différend grâce à ce processus. Les autres voies de recours incluent, par exemple, les procédures de règlement des griefs des syndicats et les autres procédures de traitement des plaintes établies en vertu d'autres lois, comme la Cour canadienne de l'impôt, le Conseil canadien des relations du travail ou l'Office des transports du Canada. Comme ces processus font appel à des connaissances et à une expertise spécialisées, ils peuvent se révéler très efficaces.

GRAPHIQUE 8 LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



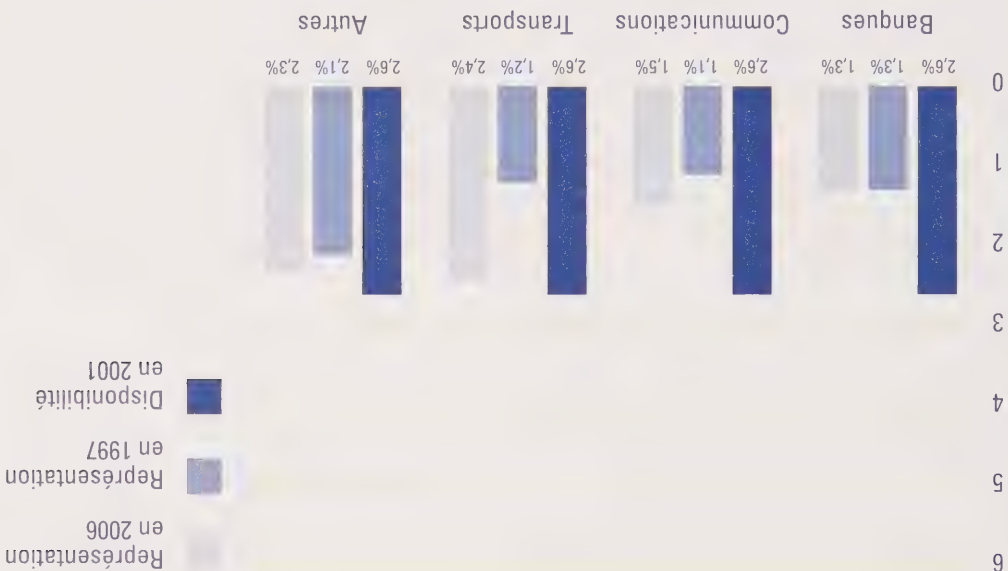
- La représentation des personnes handicapées, qui se situait à 2,7 % en 2006, n'a pas changé par rapport à l'année précédente. Les personnes handicapées reçoivent constamment moins que leur part du recrutement dans tous les secteurs. En 2006, elles n'ont obtenu que 1,3 % de toutes les embauches, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente (1,2 %) et à 1997 (1,0 %).
- Certaines améliorations ont été notées. Dans le secteur bancaire, où leur part du recrutement est plus élevée que dans les autres secteurs depuis plusieurs années, les personnes handicapées occupaient 3,4 % des emplois, ce qui constitue une hausse par rapport au taux de 2,4 % obtenu en 1997.
- Toutefois, tant dans le secteur des transports que dans celui des communications, la part des emplois des personnes handicapées a légèrement diminué entre 2005 et 2006, passant de 2,4 % à 2,3 % et de 2,6 % à 2,5 %, respectivement.



- Étant donné que la part du recrutement des membres des minorités visibles augmente de manière constante dans ce secteur, leur représentation était la plus élevée dans le secteur bancaire. Ils y occupent 23,5 % des emplois (une augmentation par rapport au taux de 1997, qui était de 15 %) et 8,7 % de tous les postes de cadre supérieur, ce qui représente une hausse par rapport à l'année précédente (8 %) et plus du double du niveau de 1997 (4,3 %).

- Les membres des minorités visibles ont également enregistré des hausses dans le secteur des communications entre 1997 et 2005 où leur représentation est passée de 8,9 % à 13,2 %, et dans le secteur des transports, où elle est passée de 5,3 % à 9,4 %.

FIGURE 7 - LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- En 2006, la représentation des Autochtones (Premières nations, Indiens inscrits et non inscrits, Inuits et Métis) dans le secteur privé ne s'est pas améliorée. Leur part du nombre d'emplois est demeurée à 1,8 %, bien en deçà de leur disponibilité selon les données du recensement, soit 2,6 %. Leur représentation dans chacun des quatre secteurs était aussi la même en 2005.

- En 2006, la part du recrutement qui est allée aux Autochtones se situait à 2 %, ce qui demeure également inchangé par rapport à 2005. Dans tous les secteurs, sauf celui des transports, le nombre d'embauches a été inférieur à la disponibilité selon le recensement. Par conséquent, il sera difficile, au cours des prochaines années, de faire des progrès en matière de représentation des Autochtones dans le secteur privé.

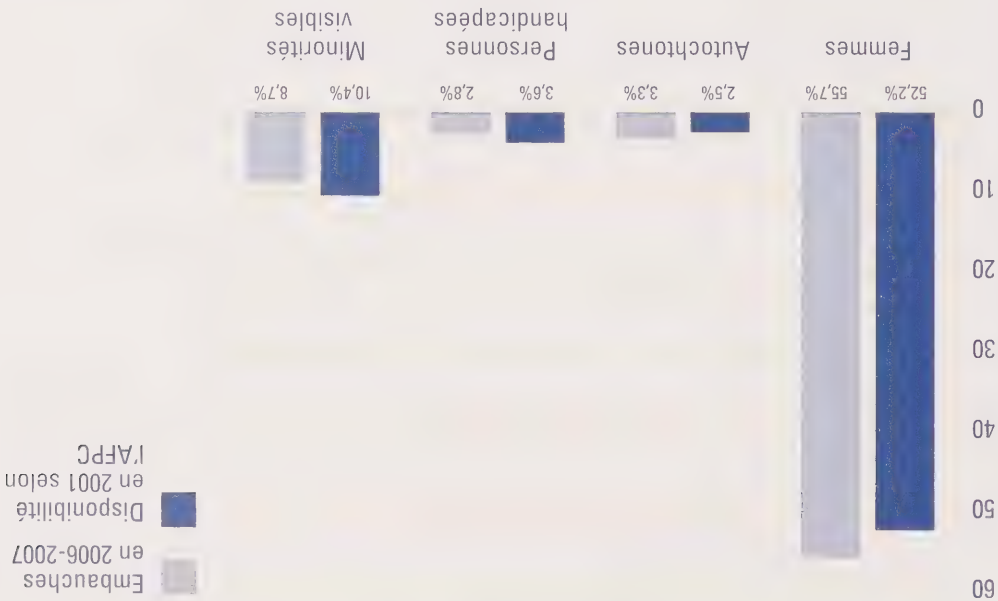
- En 2006, les femmes occupaient 43,1 % des emplois, une légère baisse par rapport au taux de 44,6 % enregistré en 1997. Leur taux de disponibilité était de 47,3 % selon les données du Recensement de 2001.
- Les femmes continuaient d'occuper la plupart (68,4 %) des emplois du secteur bancaire. Cela s'expliquait principalement par le nombre d'emplois de bureau dans ce secteur. Dans le domaine des communications, les femmes occupaient 40,6 % des emplois, soit une légère baisse par rapport au taux observé en 1997 qui était de 41,7 %. Elles occupaient 25,4 % des emplois du secteur des transports, comparativement à 23,3 % en 1997.
- Des gains ont continué d'être réalisés pour les postes de cadres supérieurs. Ainsi, les femmes occupaient 21,3 % de ces postes en 2006, soit une augmentation par rapport à l'année précédente (20,9 %) et un taux beaucoup plus élevé qu'en 1997 (14,8 %). Toutefois, leur part de ces postes demeurerait inférieure à leur taux de disponibilité. d'après les données du recensement (25,1%).
- Entre 1997 et 2006, la proportion de femmes occupant des postes de cadres supérieurs a augmenté, pour passer de 18,6 % à 28,8 % dans le secteur bancaire, de 14,9 % à 21,3 % dans le secteur des communications et de 9,9 % à 15,7 % dans le secteur des transports.

FIGURE 6 - LES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ



- La part des emplois occupés par les membres de minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 14,9 % en 2006. Cela constitue une légère hausse par rapport au taux de disponibilité de 12,6 % d'après les données du recensement. Bien que leur part des postes de cadres supérieurs ait augmenté de façon constante, passant de 2,8 % en 1997 à 5,1 % en 2006, les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés dans ces emplois, compte tenu de leur taux de disponibilité de 8,2 %.
- Les membres des minorités visibles comptaient pour 16,7 % des embauches en 2006, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'année précédente (15 %). Depuis 1997, leur part du recrutement a été constamment plus élevée que leur taux de disponibilité, quoique les progrès aient varié d'un secteur à l'autre. Cette année, les membres des minorités visibles ont obtenu 21,3 % des embauches dans le secteur bancaire, mais seulement 11,9 % dans le secteur des transports.

FIGURE 4 - EMPBAUCHES DANS LA FONCTION PUBLIQUE



La Figure 4 montre les estimations de la disponibilité et le nombre d'embauches pour les quatre groupes désignés durant la dernière année. Même si les femmes et les Autochtones ont obtenu un nombre d'embauches comparable à leur disponibilité sur le marché du travail, il en a été autrement pour les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Cette situation persiste depuis plusieurs années, et il semble que ces deux groupes n'aient pas profité de l'augmentation des possibilités d'embauche ni de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, qui accorde la préférence absolue aux citoyens canadiens et est entrée en vigueur en décembre 2005.

FIGURE 5 - LES FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVÉ

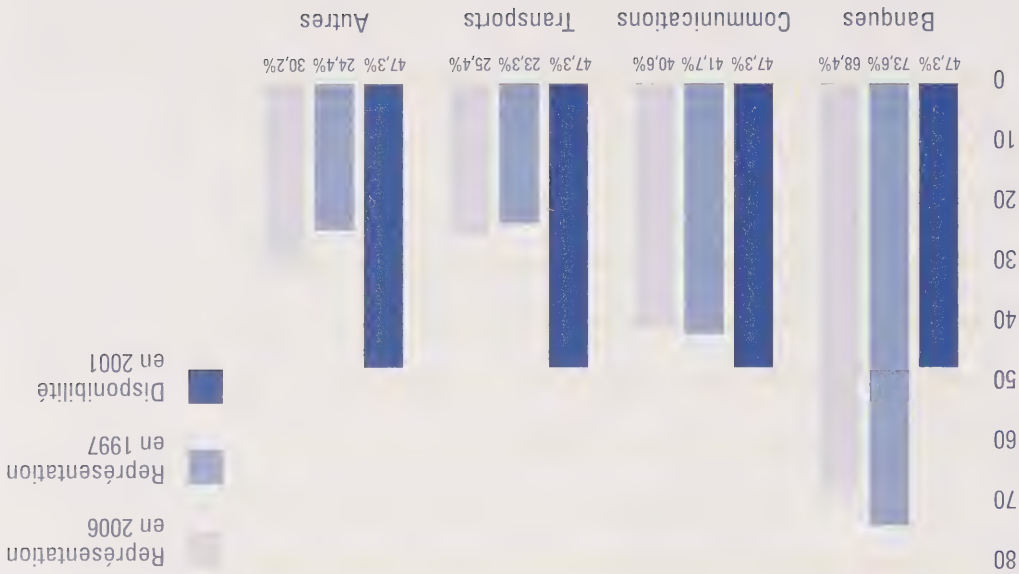
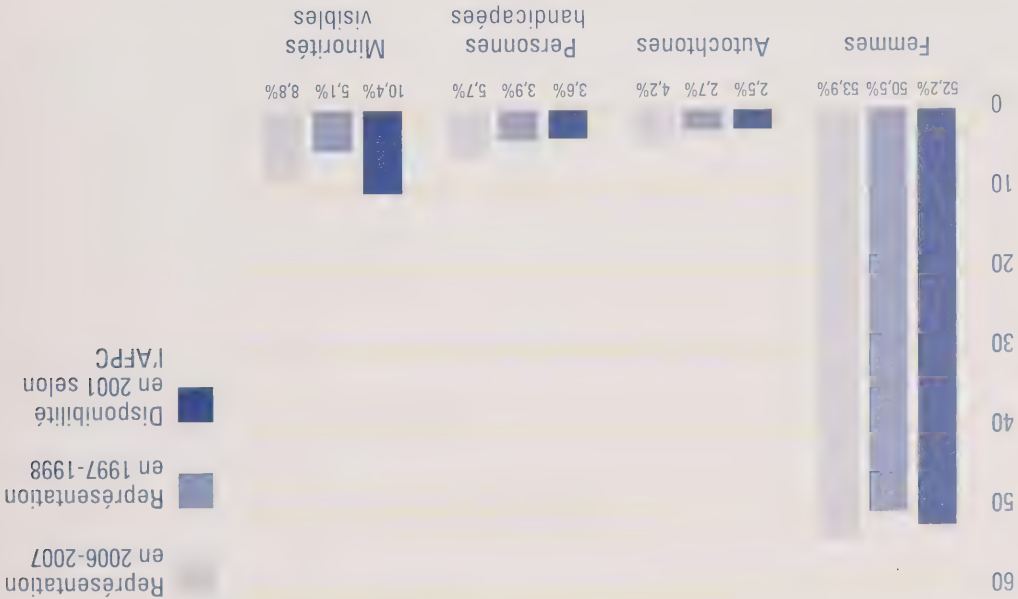


FIGURE 3 - GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE



- La représentation globale des femmes dans la fonction publique (53,9 %) correspondait à leur disponibilité (52,2 %) d'après les données du recensement. La part des postes occupés par des femmes dans le groupe de la direction a continué d'augmenter cette année. Les femmes occupent maintenant 40,4 % des postes de direction, ce qui constitue une augmentation par rapport à l'année dernière (38,8 %) et à 1997 (25,1 %).
- En mars 2007, les femmes occupaient 44,2 % des emplois de la catégorie Scientifique et professionnelle, comparativement à 32,2 % en 1997. Toutefois, les femmes détiennent toujours la vaste majorité des emplois de la catégorie Soutien administratif (81,6 %), comme c'était le cas en 1997 (84 %).

- Les membres des minorités visibles, qui occupent 8,8 % des emplois, étaient toujours sous-représentés dans la fonction publique cette année. Ce taux représente toutefois une très légère amélioration par rapport à celui de 8,6 % enregistré l'année dernière, mais il s'agit d'une proportion encore très peu élevée par rapport à leur disponibilité qui se chiffre à 10,4 %. De plus, les membres des minorités visibles n'ont obtenu que 8,7 % de tous les postes offerts cette année, ce qui constitue une diminution par rapport à l'année dernière (9,9 %). Il s'agit en fait du pourcentage le plus bas depuis les six dernières années. Comme la proportion des embauches qu'ils représentent est toujours inférieure à leur disponibilité, les membres des minorités visibles demeureront fort probablement sous-représentés dans la fonction publique au cours des prochaines années.
- En mars 2007, la proportion des Autochtones dans la fonction publique était inchangée, à 4,2 %, par rapport aux deux années précédentes, mais était toujours supérieure à leur disponibilité soit 2,5 %. Durant la dernière année, les Autochtones n'ont obtenu que 3,3 % de tous les postes offerts, ce qui représente une diminution par rapport à l'année précédente (3,8 %). En fait, leur part du recrutement a diminué depuis 2001, alors qu'elle était de 4,6 %. Les Autochtones incluent les Premières nations, les Indiens inscrits et non inscrits, les Inuits et les Métis.

- En mars 2007, la représentation des personnes handicapées était de 5,7 %, ce qui constitue une légère baisse par rapport à l'année précédente (5,8 %). Toutefois, ce niveau de représentation demeure plus élevé que leur taux de disponibilité, qui est de 3,6 %. Tout comme durant les années précédentes, les personnes handicapées ont obtenu cette année une part du recrutement moins élevée que prévu, soit 2,8 %. Comme la représentation des personnes handicapées a toujours été supérieure à leur part du recrutement cela est probablement attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires et au vieillissement de l'effectif, plutôt qu'à l'embauche de personnes handicapées.



Explication des données

La Commission dégage des conclusions en comparant des renseignements recueillis auprès de nombreuses sources. La représentation des groupes désignés à l'époque de l'adoption de la *Loi* en 1997 est comparée aux données les plus récentes fournies par les employeurs. Pour le secteur privé, cela correspond au 31 décembre 2006, et pour le secteur public, au 31 mars 2007.

Les progrès sont mesurés par rapport aux données sur le taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirées du Recensement de 2001. Les données sur la disponibilité des personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Ces données sur l'équité en matière d'emploi sont les plus récentes dont nous disposons jusqu'à ce que le recensement et l'EPLA de 2006 soient publiés. Les données de 2006 montreront fort probablement une augmentation de la proportion des membres des groupes désignés par rapport à l'effectif total, vu les tendances démographiques actuelles. Ces tendances incluent l'immigration continue des membres des minorités visibles, le taux de fécondité plus élevé chez les Autochtones et le taux d'invalidité accru attribuable au vieillissement de l'effectif.

En ce qui concerne le secteur public, l'Agence de la fonction publique du Canada effectue un rapprochement des résultats du recensement pour tenir compte de la composition de l'effectif de la fonction publique. Ces chiffres s'appliquent seulement aux citoyens canadiens, puisque la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* leur accorde la préférence absolue pour le recrutement dans la fonction publique. Par conséquent, le taux global de disponibilité des membres de minorités visibles s'en trouve réduit, de 12,6 % à 10,4 %.

Au 31 mars 2007, les 72 ministères et organismes fédéraux employaient un peu moins de 180 000 personnes, comparativement à environ 177 000 l'année précédente. La fonction publique a doté cette année plus de 15 500 postes, soit 2 500 de plus que l'année précédente.

Pour ce qui est du secteur privé, les statistiques sont fondées sur l'analyse, effectuée par la Commission, des rapports d'employeurs transmis au ministre du Travail en date de décembre 2006. Depuis, certains rapports ont fait l'objet d'ajouts et de modifications, d'où la possibilité de légers écarts entre les données du présent rapport et celles figurant dans le Rapport annuel de 2007 sur l'équité en matière d'emploi, déposé par le ministre du Travail.

En 2006, au total, 517 employeurs ont présenté des données sur près de 700 000 employés. Plus de 130 000 personnes ont été embauchées dans le secteur privé en 2006, soit environ 23 000 de plus que l'année précédente. Les membres des groupes désignés (femmes, membres des minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones) ont représenté presque la moitié de ces embauches, ce qui est équivalent à l'année précédente. Les organisations du secteur privé visées par la *Loi* font notamment partie des secteurs des banques, des communications et des transports ou sont classées dans la catégorie « Autres », comme les compagnies minières, les musées, les compagnies céréalières et les entreprises du domaine de l'énergie nucléaire.



American Airlines veille à l'établissement de consultations utiles

American Airlines a pris les mesures nécessaires pour veiller à l'établissement d'utiles consultations avec les représentants de ses employés au Canada. Un conseil sur l'équité en matière d'emploi, formé d'un groupe représentatif de bénévoles provenant de divers niveaux et lieux, y compris des membres des groupes désignés, a été établi. Les membres du conseil ont participé à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi du plan d'équité en matière d'emploi de l'entreprise. Dans le cadre de son mandat, le conseil doit discuter des préoccupations des employés à l'égard des questions d'équité en matière d'emploi en milieu de travail et donner des conseils sur la façon de résoudre ces problèmes. American Airlines emploie environ 300 personnes au Canada.

Finances Canada accroit sa responsabilisation

Finances Canada prend les mesures nécessaires pour assurer la responsabilisation de ses gestionnaires quant à la mise en œuvre de son programme d'équité en matière d'emploi. La responsabilité des cadres supérieurs à l'égard de l'équité en matière d'emploi a été enchâssée dans leurs ententes de responsabilité. Finances Canada est le ministère du gouvernement fédéral chargé principalement de fournir au gouvernement du Canada des analyses et des conseils sur les grandes questions économiques et financières. Ce ministère emploie environ 1 000 personnes.

SITUATION DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Résumé des données

Dans le cadre de son mandat pour assurer la conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission suit les progrès en ce qui a trait à la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs public et privé visés par la *Loi* : les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

L'objectif est d'atteindre, pour chacun des quatre groupes, des niveaux de représentation équivalant au taux de disponibilité dans la population active.

Dans le secteur privé, les membres des minorités visibles étaient pleinement représentés, et le nombre de personnes de ce groupe qui ont été recrutées était supérieur à leur disponibilité. La représentation des membres des minorités visibles est le plus élevée dans le secteur bancaire, où elle continue de faire des progrès. Les femmes, les personnes handicapées et les Autochtones sont toujours sous-représentés dans le secteur privé.

Dans la fonction publique, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont toujours pleinement représentés. Toutefois, les membres des minorités visibles demeurent sous-représentés par rapport à leur disponibilité dans la population active. L'année dernière, ils ont enregistré la plus faible proportion d'embauche des six dernières années. Étant donné les tendances actuelles en matière d'embauche, l'écart continuera de s'accroître à moins que des mesures décisives et dynamiques ne soient prises.



Planification, culture et responsabilisation organisationnelles

De nombreux employés se fient à leur personnel des ressources humaines pour s'assurer de la conformité à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Malgré les efforts déployés de bonne foi par ces spécialistes, l'utilisation de cette seule approche ne peut que rarement réussir. On atteint l'équité en matière d'emploi lorsqu'elle devient partie intégrante de la culture et de la planification organisationnelles de l'entité, lorsque les mesures incitatives sont institutionnalisées. Les gestionnaires de tous les niveaux peuvent jouer un rôle clé dans l'atteinte des objectifs à cet égard.

Pratiques éprouvées

De nombreux employeurs ont démontré un engagement réel envers l'amélioration de leur environnement de travail. Les pratiques éprouvées décrites ci-dessous sont des exemples de la manière dont certaines organisations font la promotion de la culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

MBNA accroît la participation des personnes handicapées

MBNA a retenu les services d'un organisme national afin de recruter des personnes handicapées pour pourvoir des postes de débutant et de niveau plus élevé. L'entreprise exige des organismes externes qu'ils tiennent compte de ses efforts d'embauche de personnes handicapées lorsqu'elle a besoin d'employés temporaires, et elle utilise aussi ses sites Web pour encourager les candidats qualifiés ayant des déficiences à présenter une demande d'emploi. La société MBNA est une société internationale émettrice de cartes de crédit, comptant environ 1 700 employés au Canada.

L'ACDI accroît la représentation des minorités visibles

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) encourage les membres des minorités visibles à participer à des programmes de perfectionnement, notamment le Programme cours et affectations de perfectionnement et le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs. Ces initiatives positives aident à accroître les niveaux de représentation des membres de minorités visibles dans les postes de direction au sein de la fonction publique fédérale. Au Canada, l'ACDI est le principal organisme responsable de l'aide au développement à l'étranger. L'Agence a pour mandat d'appuyer les activités de développement durable dans les pays en développement afin de réduire la pauvreté et de rendre le monde plus sûr, équitable et prospère. L'ACDI emploie environ 1 600 personnes.

OC Transpo fait la promotion de l'accessibilité et de l'adaptation

OC Transpo a élaboré un plan d'accessibilité visant à résoudre des questions en suspens concernant l'accessibilité à ses programmes d'emploi et de services. Le plan comprend l'achat de véhicules de transport en commun à plancher surbaissé seulement et un objectif visant l'acquisition d'un parc d'autobus entièrement accessible d'ici 2015. La totalité des 30 stations du réseau rapide de transport en commun (Transitway) et des cinq stations du O-Train est maintenant accessible. La Ville s'engage à assurer un accès complet aux employés et aux candidats et à mettre en œuvre une formation sur l'obligation d'adaptation à l'intention des gestionnaires et des superviseurs. OC Transpo offre des services de transport en commun à Ottawa. L'entreprise a pour mandat de fournir à tous les résidents un service sécuritaire, fiable et court à un coût raisonnable. OC Transpo emploie environ 2 400 personnes.

FIGURE 2 - PORCELAINE D'EMPLOIS ET D'EMPLOYES VUS PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES VÉRIFICATIONS



Résultats des vérifications

Depuis 1998, au total, 229 employeurs ont été déclarés conformes aux exigences de la Loi. En 2007, la Commission a estimé que 11 employeurs étaient conformes aux exigences : huit faisaient l'objet d'une vérification préliminaire, et trois faisaient l'objet d'une évaluation des progrès. De plus, 18 employeurs ont été déclarés non conformes : huit faisaient l'objet d'une vérification préliminaire, et 10 faisaient l'objet d'une vérification des progrès. Il n'a pas été nécessaire de donner un seul ordre durant la dernière année.

Défis observés pour les employeurs

Nos dix années d'expérience en matière de vérification nous ont permis de déterminer quels sont les éléments fondamentaux d'un programme d'équité en matière d'emploi efficace. Les employeurs peuvent adopter un certain nombre de mesures proactives pour accroître la probabilité d'une représentation accrue des groupes désignés.

D'utiles consultations

Tel que l'exige la Loi, la consultation des représentants des employés est un élément clé du succès de l'équité en matière d'emploi. De nombreux employeurs qui proposent des stratégies efficaces visant à accroître la participation des groupes désignés à leurs activités ont tout d'abord tenu d'utiles consultations avec leurs employés. Cette approche permet d'améliorer la prise de décisions, de rallier davantage le personnel et de réduire les contrecoûts éventuels de la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi. Elle contribue aussi à l'élaboration de solutions créatives par les personnes qui comprennent le mieux l'environnement et les défis de l'organisation.

Veiller au maintien de la capacité

Les vérifications sur l'équité en matière d'emploi montrent que, trop souvent, les employeurs n'investissent pas suffisamment de ressources pour s'acquitter de façon permanente de leurs obligations liées à l'équité en matière d'emploi, et n'y accordent pas assez d'attention. Même si la vérification initiale peut, dans certains cas, pousser l'employeur à se conformer, le niveau accru d'efforts n'est pas toujours maintenu par la suite. L'équité en matière d'emploi doit être un engagement continu et requiert une vigilance, des ressources et du soutien constants.

Faire des progrès à l'égard de la représentation des groupes désignés

Afin d'atteindre l'égalité en milieu de travail, les employés visés par la Loi doivent suivre les progrès réalisés quant à la représentation des groupes désignés. L'expérience acquise durant les vérifications révèle que, trop souvent, les employés n'exercent pas le suivi adéquat de leur programme d'équité en matière d'emploi.

Notre processus de vérification inclut maintenant une phase de vérification des progrès axée sur l'atteinte d'objectifs en matière d'embauche, de promotion et de représentation par les employés. En mettant davantage l'accent sur le suivi des progrès et l'évaluation des résultats à partir d'une analyse fondée sur des données probantes, les vérificateurs sont en mesure de fournir des directives plus claires aux employés.

Profil des employés visés par la Loi

Le tableau ci-dessous montre le nombre d'employés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le nombre d'employés de chaque secteur, y compris ceux qui font l'objet ou ont déjà fait l'objet d'une vérification. Il souligne aussi l'attention accordée par la Commission à la vérification des plus grands employés, pour lesquels les répercussions potentielles des progrès quant à l'emploi des groupes désignés sont les plus grandes.

Pour la première fois, plus d'un million d'employés sont visés par la Loi.

FIGURE 1 - EMPLOYÉS ET EMPLOYÉS, PAR SECTEUR, ASSUJETTIS À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, VÉRIFIÉS OU EN COURS DE VÉRIFICATION

SECTEUR		SOUS-SECTEUR		ASSUJETTIS À LA LOI		VÉRIFICATION ACHÉVÉE OU EN COURS	
Secteur privé (en date du 31 décembre 2006)	Banques			Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
				21	198 374	17	173 475
Fonction publique fédérale (en date du 31 mars 2007)	Communications			97	225 501	34	159 645
	Transport			320	192 799	89	90 575
	Autres			79	81 536	31	41 312
	Fonction publique fédérale (en date du 31 mars 2007)			72	179 540	68	157 261
	Organismes fédéraux distincts (en date du 31 mars 2006)			19	145 312	12	144 490
TOTAL				608	1 023 062	251	766 758

Employeurs et employés visés actuellement par la Loi

La Figure 1 montre que 41 % des 608 employeurs actuellement visés par la Loi ont fait ou font l'objet du processus de vérification. Ce pourcentage a diminué depuis 2004 pour deux raisons. Premièrement, le nombre de nouveaux employés assujettis à la Loi a augmenté. Deuxièmement, les employés qui ne sont plus visés par la Loi, mais qui ont tout de même fait l'objet d'une vérification, ont été retirés de la liste des employés actuellement assujettis à la Loi. Le pourcentage de l'effectif qui a fait ou fait l'objet d'une vérification a aussi légèrement diminué pour passer de 77 % à 75 %, ce qui est dû principalement à l'augmentation du nombre d'employés.





Verifications simplifiees

La Commission a mis en oeuvre un processus de verification simplifie, congu de facon a refleter fidelement l'environnement axe sur les resultats dans lequel le programme fonctionne. Simplifier la procedure et reduire le temps necessaire pour franchir les etapes de la verification et mener a bien le processus d'approbation permet aux employeurs d'agir plus rapidement pour resoudre les problemes cernes au cours de la verification. En mettant davantage l'accent sur le suivi des progres et l'evaluation des resultats a partir d'une analyse fondee sur des donnees probantes, les verificateurs peuvent fournir des directives plus claires aux employeurs.

Le processus de verification a permis de mettre au jour un certain nombre de problemes d'ordre systemique et une partie des efforts deployes par la Division des initiatives de prevention et de la liaison de concert avec les groupes d'employeurs consiste a trouver une solution a ces problemes. Cela permet de s'assurer que les employeurs tirent avantage des conseils cibles, des outils de prevention et de meilleurs renseignements fournis en vue de promouvoir de maniere constante la culture des droits de la personne en milieu de travail. Le programme a permis de demontrer que les employeurs ont besoin de soutien pour mettre a profit l'information et les connaissances dont ils ont besoin, ameliorer leur conformite et maintenir les progres realises a l'egard de l'equite en matiere d'emploi. Le nouveau processus de verification est aussi congu pour recueillir des renseignements utiles sur les strategies efficaces et les pratiques eprouvees afin d'accroitre la representation des groupes designes, et les communiquer aux employeurs.

L'equite en matiere d'emploi ne devrait pas etre assimilee a une tache relevant des gestionnaires de l'equite en emploi et ramenee a un simple controle statistique. Le respect de l'equite en matiere d'emploi devrait plutot etre integre a la vision, aux valeurs et aux objectifs memes de l'organisation; le plan d'activites de meme que des mesures incitatives officielles, comme la mesure du rendement et la responsabilisation de tous les gestionnaires, devraient favoriser ce respect.

Le nouveau processus de verification de la Commission offre aux employeurs :

- Un processus plus clair
- Des delais d'exécution plus courts
- Un processus d'approbation interne simplifié
- Une plus grande attention aux progres et aux resultats
- Une analyse de la conformite fondee sur des donnees probantes

Ateliers de verification de l'equite en matiere d'emploi :

- Informer les employeurs au sujet du nouveau processus
- Ameliorer la comprehension de leur obligation
- Encourager les employeurs a etre proactifs et a se conformer avant de faire l'objet d'une verification
- Diriger les employeurs vers les outils disponibles pour assurer la conformite

Une approche axée sur les résultats a débouché sur un nouveau processus de vérification simplifié qui offre aux employeurs une expérience de vérification plus harmonieuse, rapide et conviviale. Le fait de mettre davantage l'accent sur la liaison et la communication d'information améliore d'autant le processus de vérification. Grâce à des ateliers expliquant le processus de vérification, à un document-cadre simplifié et à un questionnaire sur la conformité, on encourage les employeurs à s'acquitter de leurs responsabilités et à assumer un plus grand rôle quant à leur conformité *avant* de s'engager dans le processus de vérification. En 2007, des invitations ont été envoyées à plus de 600 employeurs régis par le gouvernement fédéral. Des ateliers, auxquels près de 200 gestionnaires, conseillers en ressources humaines et agents d'équité en matière d'emploi ont participé, ont eu lieu à Montréal, Toronto, Ottawa, Calgary et Vancouver. Des agents de vérification de la conformité et des analystes en statistique ont expliqué les procédures et ont répondu aux questions afin que le processus de vérification soit bien compris. La réaction a été extrêmement positive et encourageante.

Cette approche proactive de collaboration visant à veiller à ce que les organismes se conforment à la *Loi* a permis d'augmenter considérablement le rendement du programme.

CE QUE LES EMPLOYEURS DISENT AU SUJET DE NOTRE ATELIER SUR LA VÉRIFICATION DE LA CONFORMITÉ À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

« J'ai été agréablement surpris de découvrir à quel point l'atelier sur la vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi était instructif et utile. J'ai aussi aimé entendre les observations de'autres participants ayant vécu quelques-unes des frustrations que nous avons supportées. Je suis heureux d'y avoir participé. Je vous remercie encore de cette journée utile. »

Stephen Evans
Vice président, Contrôle des pertes et conformité avec la réglementation
H&R Transport Ltd.

« Je tiens à vous remercier et à remercier vos collègues pour cet excellent atelier. L'exposé était bien organisé et très instructif et axé sur une approche pratique. J'ai reçu de nombreux commentaires de la part de nos membres au sujet de l'utilité de cet atelier. »

Nancy Leamen
Directrice, Politiques en matière de ressources humaines
Division des politiques
Association des banquiers canadiens

« Je désire vous remercier et remercier vos collègues de nous avoir informés des modifications apportées au processus de vérification de la conformité à la *Loi*. Nous sommes heureux d'apprendre que votre groupe s'est engagé à réduire le temps nécessaire pour effectuer chaque vérification. Grâce aux renseignements complets que nous avons reçus, nous nous sentons mieux préparés à démontrer notre conformité à la *Loi*, que nous appuyons vigoureusement. »

Tom Proszowski
Directeur, Équité en emploi et diversité
Banque Canadienne Impériale de Commerce





Ces solutions peuvent comprendre la création de nouvelles politiques ou la modification des politiques existantes, la communication des pratiques éprouvées grâce à la formation et à la diffusion de renseignements sur les droits de la personne ainsi que l'élaboration d'instruments pouvant aider les employeurs, comme des études de cas, des exposés, des affiches et des outils interactifs de formation.

Dans le cadre d'une stratégie ciblée, la Commission offrira d'élargir ces initiatives de rayonnement et de prévention dans le but d'inclure les syndicats et les organismes communautaires en les associant aux signataires de PC.

Établissement de liens avec la communauté – Participation des

intervenants

En plus de collaborer directement avec les employeurs pour prévenir la discrimination, la Commission fait aussi participer la société civile (les organisations non gouvernementales [ONG], les syndicats et les autres intervenants) afin de prendre connaissance de leurs préoccupations et de tirer avantage de leurs points de vue.

Agissant à titre de pivot du réseau, la Commission tire parti des relations établies par les bureaux de partout au Canada afin de rassembler les ONG et les employeurs pour favoriser le dialogue et déterminer comment ils désirent collaborer. Les uns et les autres se disent optimistes en ce qui concerne les progrès potentiels.

Outils et ressources

S'engager à prévenir la discrimination en milieu de travail, c'est s'engager à apporter un changement culturel. Pour faire naître une culture des droits de la personne dans le lieu de travail, il faut prévoir la formation, les politiques et les systèmes voulus, et des personnes, au sein de l'organisation, qui comprennent comment exécuter ces programmes.

Des outils et des ressources ont été élaborés pour aider les organisations à mettre en œuvre ce changement culturel et pour contribuer à la capacité de la Commission à s'acquitter des engagements pris dans le cadre des PC en fournissant aux personnes la capacité de repérer et de prévenir la discrimination.

En 2007, la Commission a mis à l'essai un programme de « formation des formateurs » visant à montrer aux employeurs comment offrir à leurs employés les ateliers de la Commission sur l'obligation d'adaptation et la lutte contre le harcèlement. La Commission fournit continuellement aux formateurs du soutien, des ressources et des conseils par le biais de forums en ligne et de communications périodiques. Les leçons tirées du projet pilote original ont contribué à l'amélioration du programme de formation des formateurs de 2008.

PROGRAMME DE CONFORMITÉ À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Viser l'amélioration continue

Étant une composante essentielle du Programme de prévention de la discrimination de la Commission, le Programme de conformité à l'équité en matière d'emploi appuie l'engagement de la Commission envers le renouvellement et l'amélioration continue. Dans le cadre de ce programme, les employeurs sont tenus de cerner les obstacles à l'emploi des quatre groupes désignés (femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes handicapées) et de mettre en œuvre des pratiques éprouvées visant à éliminer ces obstacles. La Commission est chargée d'effectuer des vérifications sur les lieux de travail des employeurs du secteur public et du secteur privé régis par le gouvernement fédéral afin de s'assurer de leur conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Conseil consultatif des employeurs (CCE)

Le Conseil consultatif des employeurs (CCE) se réunit chaque trimestre pour soulever des questions visant à prévenir la discrimination sur les lieux de travail et dans les centres de prestation de services de partout au Canada, ainsi que pour les examiner, en discuter et prendre les mesures qui s'imposent.

Le CCE regroupe les organismes ayant signé un protocole d'entente (PE) avec la Commission. Les membres tirent avantage d'une collaboration étroite avec la Commission et en retour, la Commission est informée des nouveaux enjeux cernés par les organismes partenaires. Cette année, le rapport du sous-comité sur les questions d'adaptation du Conseil consultatif des employeurs a été présenté au CCE.

Le CCE facilite aussi l'établissement de communications élargies. Les questions liées à la prévention, les pratiques éprouvées, les outils et les ressources touchent un public plus large dans divers secteurs grâce à la diversité des membres du CCE et aux relations établies par les bureaux régionaux de la Commission dans tout le Canada. Au fur et à mesure que la composition du Comité continuera de se diversifier, la capacité de la Commission à mettre en commun avec divers secteurs les renseignements sur la prévention et les ressources sera aussi plus grande.

Les membres du CCE ont aussi accès à un site Web sur les pratiques communes, nouvel outil visant à faciliter la transition en douceur entre le caractère officiel de la structure d'un conseil et la fluidité d'une communauté de pratique électronique. En tant que membres d'une communauté virtuelle d'apprentissage disposant de vastes ressources, des employeurs et des représentants de la Commission dans tout le pays mettent de l'information en commun et participent aux discussions sur le forum.

Protocoles d'entente

Il est crucial d'établir des protocoles d'entente (PE) avec les employeurs régis par le gouvernement fédéral si l'on veut que toutes les activités entreprises par la Division des initiatives de prévention et de la liaison soient couronnées de succès.

Dans le cadre de ces PE, la Commission collabore de près avec chaque organisme en vue de trouver des solutions aux problèmes de droits de la personne. Lorsqu'un organisme s'engage à faire de la prévention de la discrimination une priorité, nos spécialistes rencontrent son équipe de direction afin de cerner les aspects préoccupants. Une équipe d'experts de la Commission et une sélection de personnes de l'organisme partenaire ayant une expertise à l'égard des préoccupations soulevées créent des stratégies pour répondre à ces préoccupations.



MEMBRES ACTUELS DU CCE :

Agence des services frontaliers du Canada
Société canadienne des postes
Forces canadiennes
Canadien Pacifique
Banque Nationale du Canada
Pénatille Servisair Inc.
Purilatour Courrier Ltée
Gendarmerie royale du Canada
WestJet Airlines



Forum sur la prévention de la discrimination – Diversité 07

La Commission a tenu son troisième Forum annuel sur la prévention de la discrimination en octobre 2007. Ce forum annuel est l'occasion pour la Commission, les employeurs régis par le gouvernement fédéral et les membres de la société civile de partout au pays de se rassembler pour définir les nouveaux enjeux et en discuter, mettre en commun leurs connaissances et leur expérience et élaborer des outils pour prévenir la discrimination. Les discussions et les ateliers de cette année ont porté sur l'adaptation aux problèmes de santé mentale et aux différences religieuses, la gestion des limitations fonctionnelles et le retour au travail, les renseignements médicaux et les évaluations fonctionnelles ainsi que le rôle des groupes communautaires dans la prévention de la discrimination en milieu de travail.

« Ce dialogue et cette collaboration font partie des principaux éléments de la nouvelle démarche de création de liens de la Commission. Déjà, en peu de temps, nous avons pu constater les avantages considérables de cette démarche. »

Jennifer Lynch, c.r., présidente
Commission canadienne des droits de la personne

« Faire valoir la diversité comme atout, à l'instar de ces organisations, pour enrichir nos lieux de travail et nos collectivités, est un objectif que nous devrions tous poursuivre. »

Louise Arbour
Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme
et ex-juge de la Cour suprême du Canada.

« Si tout le monde agit seul, nous devons réinventer la roue chaque fois, alors que, si nous mettons en commun nos connaissances et notre expérience, nous avons la possibilité de trouver des solutions plus efficaces et efficaces à des problèmes complexes. »

Tabatha Tranquilla
Conseillère en droits de l'homme
Direction des relations de travail et des droits de la personne
Gendarmerie royale du Canada

Cet événement représentait une innovation, car c'était la première fois que le Forum sur la prévention de la discrimination se tenait conjointement avec la Conférence sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Cette initiative de coopération a été saluée par les délégués et a reçu les éloges de la conférencière principale, Louise Arbour, Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme et ex-juge de la Cour suprême du Canada.

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION

La Commission collabore de près avec les employeurs et les autres groupes d'intervenants dans le but de promouvoir un changement de culture en vue d'éliminer la discrimination dans les lieux de travail et les centres de prestation de services. Le personnel de la Commission de l'ensemble du Canada travaille avec les employeurs et les intervenants pour cerner les problèmes et favoriser l'adoption de solutions.

La Commission partage avec les employeurs et intervenants partenaires, qui ont démontré un véritable engagement envers l'amélioration de leur environnement de travail, tout le mérite associé au succès du Programme de prévention de la discrimination.

Le dialogue ouvert instauré entre la Commission, les employeurs et les autres intervenants inspire les initiatives adaptées que met en œuvre la Commission en matière de prévention de la discrimination. Les ateliers interactifs, la mise en commun des ressources et des pratiques éprouvées et les vérifications de la conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fournissent aux employeurs les outils nécessaires pour prévenir la discrimination et promouvoir la transition vers une culture des droits de la personne.

TRAVAILLER À L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF COMMUN – TRAVAIL DE PRÉVENTION AVEC LES EMPLOYEURS

L'innovation découle d'une collaboration fructueuse. La Division des initiatives de prévention et de la liaison a choisi de concentrer ses efforts en collaborant stratégiquement avec des organismes clés dans le but d'améliorer et d'élargir les initiatives de prévention de la discrimination. Ces initiatives appuient les employeurs pour qu'ils acquièrent une plus grande sensibilité aux droits de la personne en milieu de travail et leur donnent les outils nécessaires pour prévoir les besoins divergents et réagir aux malentendus *avant* qu'ils ne mènent à des plaintes de discrimination.

- Le programme vise à aider les employeurs et les fournisseurs de services à :
- rendre les gestionnaires conscients de leurs droits et responsabilités et à les encourager à acquérir des compétences;
 - mettre en œuvre et appuyer les politiques et les pratiques liées aux droits de la personne;
 - établir ou maintenir des mécanismes pour régler les plaintes à l'interne;
 - réagir rapidement et efficacement aux préoccupations en matière de droits de la personne.





Le Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme

Le rôle de chef de file que joue la Commission sur la scène internationale a été reconnu lorsqu'elle a été élue, en mars 2007, pour un mandat de trois ans à la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), organisme qui coordonne plus de 60 institutions nationales des droits de l'homme (INDH) accréditées.

Au cours de la première année de son mandat, la Commission a entrepris trois grandes initiatives :

- négocier avec succès la reconnaissance officielle du statut du CIC et de toutes les institutions nationales ayant l'accréditation « A », au sein du nouveau Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et de ses mécanismes connexes, et faire le suivi grâce à une présence importante aux Nations Unies;
- lancer un examen de la gouvernance : la Commission engage ses membres dans une restructuration qui amènera le CIC au niveau de croissance et de développement requis pour accomplir son mandat élargi. Cela comprend les fonctions du CIC, la gouvernance, la structure et une base de financement durable;
- poursuivre les efforts visant à renforcer le processus d'accréditation du CIC, diriger la révision de ses procédures et veiller à ce qu'elles reflètent les principes de transparence, de rigueur et d'indépendance.

Le CIC ne peut réaliser tout son potentiel qu'en renforçant les quatre réseaux régionaux d'INDH : les Amériques, l'Afrique, l'Asie Pacifique et l'Europe. La Commission dirige des initiatives visant à communiquer les pratiques exemplaires, à établir des partenariats, à fournir de l'assistance technique ainsi qu'à encourager les nouvelles institutions nationales et à renforcer celles qui existent déjà.

Le rôle que jouent les membres du CIC et la société civile dans l'élaboration et l'adoption de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées représente un excellent exemple du potentiel collectif des institutions nationales des droits de l'homme lorsqu'il s'agit de faire progresser ces droits dans le monde.

Réseau des institutions nationales des Amériques

En 2007, la Commission a continué de participer activement aux travaux du Réseau des institutions nationales des Amériques, notamment par l'entremise de sa participation à la Sixième Assemblée générale du Réseau, qui s'est tenue à Mexico en octobre 2007. La Commission explore également des possibilités de collaboration entre les membres du Réseau, l'Organisation des Etats américains (OEA) et la Commission interaméricaine des droits de l'homme.

Forum du Commonwealth sur les droits de la personne

En mai 2007, la Commission a été élue membre du Comité directeur du Forum du Commonwealth sur les droits de la personne, créé dans le but de rassembler les divers intervenants du Commonwealth actifs dans ce domaine afin d'exercer une influence collective dans les plus grands forums internationaux.

Fiche de rendement en matière de droits de la personne

La Commission a lancé un projet unique en son genre tant au Canada qu'à l'échelle internationale : des recherches en vue de la création d'une Fiche de rendement en matière de droits de la personne. Une fiche de rendement peut constituer une base de comparaison dans le temps permettant aux commissions sur les droits de la personne de mieux orienter leur travail de prévention et d'informer le public sur l'état de ces droits au Canada.

La première phase de ce projet pluriannuel de création d'une fiche de rendement en matière de droits de la personne a pris fin en 2007. Durant cette phase, il fallait étudier la possibilité de produire une fiche de rendement existantes recueillies auprès de diverses sources. Les auteurs ont conclu que cela était impossible.

Compte tenu de cette conclusion, la Commission a entrepris la deuxième phase ayant pour objectif de produire une fiche de rendement s'appliquant véritablement à l'échelle nationale en faisant participer à de vastes consultations divers intervenants, dont les commissions provinciales et territoriales sur les droits de la personne. Le prototype qui en ressortira pourrait jeter les bases de la collecte de données destinées précisément à la production de la fiche de rendement.

Information du public

Le site Web de la Commission est une source d'information de plus en plus importante pour les intervenants et le public. L'amélioration du site Web pour les utilisateurs finaux était un objectif clé en 2007, et les visiteurs sont maintenant en mesure de mieux cibler leurs demandes de renseignements et de trouver des ressources et de l'information. Des initiatives de diffusion et de sensibilisation du public accrues ont entraîné une hausse des demandes de publications en format papier.

Au service des Canadiens			
2005	2006	2007	
720 612	1 127 599	1 545 327	Visiteurs du site Web
44 848	51 796	85 512	Publications distribuées

ACTIVITÉS ET PRIORITÉS INTERNATIONALES

En mars 2007, la présidente a été investie du mandat de fournir aux gouvernements étrangers et organismes internationaux le leadership et l'aide du Canada grâce à la promotion des principes des droits de la personne et au renforcement des institutions. Ce mandat s'appuie sur trois priorités stratégiques établies par la Commission et son personnel :

- renforcer les institutions des droits de l'homme dans les pays étrangers;
- faire avancer les priorités internationales en matière de droits de la personne dans les forums internationaux;
- promouvoir la mise en œuvre au pays des normes internationales en matière de droits de la personne.





SÉCURITÉ NATIONALE ET DROITS DE LA PERSONNE

En 2006, la Commission a publié un rapport étudiant les pouvoirs récemment étendus de plusieurs organismes canadiens de sécurité et leurs répercussions potentielles sur les droits de la personne.

Le rapport a recommandé que la Commission :

- fasse un examen des organismes canadiens de sécurité et du renseignement et de leurs organismes de surveillance;
- évalue le processus de certification de l'identité dans le contexte de la Déclaration sur la frontière intelligente;
- analyse l'utilisation du profilage comme outil de sécurité.

La Commission a entrepris les trois projets recommandés. Chacun de ces projets permet d'explorer une facette de la sécurité nationale dans une perspective de droits de la personne; ils permettent de cerner les considérations possibles à cet égard et d'appuyer la création de pratiques non discriminatoires.

L'examen des organismes de sécurité et de surveillance est terminé. Les résultats seront rendus publics après qu'un groupe de travail formé de représentants des divers organismes de sécurité les aura examinés.

L'AVENIR TIRER DES LEÇONS DU PASSÉ ET SE TOURNER VERS

Orientation sexuelle

Comme elle reconnaît que des droits à l'égalité quant à l'orientation sexuelle ont été obtenus au Canada en une période relativement courte, la Commission a mené des recherches pour déterminer ce qui avait contribué à ce succès rapide. Ce projet comprenait un survol historique de la façon dont la non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est devenue un droit de la personne au Canada et un examen du rôle que la Commission a joué à cet égard.

Ces recherches ont permis de conclure que les progrès à l'égard des droits à l'égalité quant à l'orientation sexuelle découlent d'une démarche soutenue, ayant de multiples aspects, entreprise malgré un manque d'enthousiasme politique ou d'appui initial du public pour cette question.

Condition sociale

L'augmentation notable des inégalités sociales au Canada a fait renaitre le débat à propos de l'ajout de la « condition sociale » comme douzième motif de distinction illicite à l'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En 2007, la Commission a entrepris des recherches visant à mieux comprendre les répercussions sociales et institutionnelles à plus grande échelle d'une telle modification.

LA HAINE SUR INTERNET

La liberté d'expression est la pierre angulaire de toute démocratie, et il faut prendre les mesures nécessaires pour la protéger. Les tribunaux canadiens affirment depuis longtemps que la liberté d'expression doit être évaluée par rapport aux torts sociaux que peuvent causer des discours irresponsables, plus particulièrement lorsqu'ils prennent la forme de messages haineux.

La haine sur Internet est encore un phénomène troublant. Internet représente une plate-forme abordable et sans frontières pour les personnes désirant propager des messages haineux et semer le désordre social.

L'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* offre un outil unique en son genre pour aider à combattre la haine sur Internet :

13. (1) Constitue un acte discriminatoire le fait, pour une personne ou un groupe de personnes agissant d'un commun accord, d'utiliser ou de faire utiliser un téléphone de façon répétée en recourant ou en faisant recourir aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour aborder ou faire aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base des critères énoncés à l'article 3.

(2) Il demeure entendu que le paragraphe (1) s'applique à l'utilisation d'un ordinateur, d'un ensemble d'ordinateurs connectés ou reliés les uns aux autres, notamment d'Internet, ou de tout autre moyen de communication semblable mais qu'il ne s'applique pas dans les cas où les services d'une entreprise de radiodiffusion sont utilisés.

En plus du rôle qu'elle joue dans le traitement des plaintes, la Commission a représenté l'intérêt du public en intervenant durant des audiences concernant des cas de propagande haineuse devant le Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP). Jusqu'à maintenant, le TCDP a rendu plus de 15 décisions liées à des plaintes déposées contre des Canadiens concernant des messages haineux sur des sites Web ou des documents à caractère haineux. Dans tous ces cas, le Tribunal a rendu des décisions contre les mis en cause et les a sommés de fermer leurs sites Web et de payer des dommages et intérêts, ce qui a permis d'envoyer un message fort de solidarité sociale à toutes les personnes visées par la haine et le mépris.

Aussi efficace que soit l'article 13, la Commission reconnaît que la plainte n'est qu'un outil parmi tant d'autres pouvant être utilisés pour combattre la haine dans la société canadienne. La Commission continue de collaborer avec les organisations de la société civile et les gouvernements en vue de la création d'une vaste stratégie visant à combattre la haine dans tous ses aspects.

QU'EST CE QUE LA HAINE?

« Dans le contexte du par. 13(1), les termes "haine [ou] mépris" ne visent que des émotions exceptionnellement fortes et profondes de détestation se traduisant par des calomnies et la diffamation... »

— *Canada (Commission des droits de la personne) c. Taylor*, [1990] 3 R.C.S. 892.





Guide de gestion du retour au travail

De nos jours, les absences résultant d'une incapacité ou d'une maladie comptent parmi les plus grands défis que pose aux employeurs la gestion des ressources humaines. De fait, selon les statistiques, les coûts des programmes de prestations d'invalidité et de protection du revenu destinées aux personnes handicapées sont en progression constante, tout comme les pertes de productivité. Lorsque des employés cherchent à réintégrer le marché du travail après une absence prolongée, ils se heurtent parfois à des difficultés entraînant la formulation de plaintes à la Commission. Étant sensible à ces problèmes, la Commission a créé un guide pour aider les employeurs à gérer convenablement ces cas afin que les employés puissent retourner au travail de façon sécuritaire, rapide et efficace.

Hypersensibilité environnementale

On reconnaît de plus en plus la nécessité d'adopter des mesures destinées aux personnes atteintes d'hypersensibilité environnementale, mais cette affection demeure mal comprise. Deux rapports de la Commission publiés cette année examinent les éléments juridiques et médicaux. Ils résument les conclusions d'ouvrages scientifiques portant sur les aspects médicaux de l'hypersensibilité environnementale et présentent aussi des lignes directrices sur les mesures d'adaptation à prendre afin de prévenir la discrimination et de réduire les risques pour la santé et la sécurité sur les lieux de travail.

Ces rapports ont suscité des réactions positives de la part d'un large éventail d'intervenants, y compris des personnes aux prises avec un problème d'hypersensibilité environnementale, des organismes, des gouvernements étrangers, des avocats, des commissions d'indemnisation des accidents du travail, des services de santé publique, des médecins et d'autres professionnels de la santé ainsi que des professeurs de médecine.

Il n'y a pas de média substitut : Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substitués destinés aux personnes aveugles, sourdes et aveugles ou qui ont une déficience visuelle

Le gouvernement du Canada cherche de plus en plus à consulter les Canadiens et à les faire participer à l'élaboration et à l'exécution de politiques et de programmes. Les citoyens engagés lisent des renseignements pertinents sur les sites Web du gouvernement fédéral et commandent des publications et des brochures en format papier.

Cet examen présente des données de base objectives sur la disponibilité, l'accessibilité, l'efficacité et la qualité des documents en formats substitués fournis par les institutions du gouvernement fédéral. Il renferme aussi des recommandations relatives à l'amélioration de l'offre et de la qualité des documents en formats substitués destinés aux personnes aveugles, sourdes et aveugles ou qui ont une déficience visuelle.

CONCLUSIONS

Il n'y a pas de média substitut – Examen de la distribution, par le gouvernement du Canada, de documents en formats substitués

Guide de la gestion du retour au travail

La prise de mesures d'adaptation dans les cas d'hypersensibilités environnementales : le point de vue juridique

Le point de vue médical sur l'hypersensibilité environnementale

Règlement extrajudiciaire des différends (RED) dans les contextes autochtones : un examen critique

Toutes les publications de la Commission peuvent être consultées en ligne à : www.ccdp-chrc.ca.



Règlement extrajudiciaire des différends dans des contextes autochtones : Examen critique

En vue des audiences du gouvernement du Canada sur l'abrogation de l'article 67, la Commission a publié un rapport présentant une évaluation des mécanismes de recours extrajudiciaires dans des contextes autochtones. Cette recherche définit et reconnaît les mécanismes autochtones de règlement des différends (déjà en place ou en cours d'élaboration) qui peuvent orienter la création des pratiques de la Commission touchant le règlement des questions liées aux droits de la personne soulevées au sein des collectivités autochtones.

Le rapport cerne trois processus extrajudiciaires de règlement des différends. Le premier mode fait appel à des formules occidentales, comme la négociation, la médiation, la conciliation et l'arbitrage. Le deuxième mode met en jeu des processus autochtones visant à régler les différends conformément à la culture et aux coutumes de la partie autochtone intéressée. Le troisième mode est une combinaison des deux premiers. Ces trois approches entraînent des défis similaires. En effet, qu'on fasse appel à une pratique autochtone, à une formule occidentale ou à une combinaison des deux, il faut tenir compte des questions de pouvoir, de différences culturelles et d'obstacles linguistiques.

LA DÉFICIENCE

Les différends liés au motif de la déficience représentent toujours la majeure partie des plaintes reçues par la Commission. Cette situation subsiste bien que la plupart des employeurs et des fournisseurs de services fédéraux élaborent des stratégies d'adaptation pour veiller à la conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission mène des recherches axées sur les obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées et sur l'efficacité des processus de règlement des différends de la Commission destinés à cette communauté. Ces recherches permettront aussi d'évaluer l'efficacité des réactions de la Commission aux questions de discrimination systémique, et de cerner les obstacles systémiques qui persistent, afin d'élaborer des stratégies proactives et préventives visant à aplanir ces obstacles.

Convention relative aux droits des personnes handicapées

Le 30 mars 2007, les questions liées aux personnes handicapées ont gagné de la visibilité dans le droit international, car 81 pays ont signé ce jour-là la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Cette convention, qui représente une étape importante dans l'évolution des droits de la personne, enchâsse dans le droit international les droits des 600 millions de personnes handicapées dans le monde.

Le gouvernement du Canada a fait preuve d'un leadership digne de mention tant au cours de la rédaction que de l'adoption de la Convention. Aujourd'hui, pour que la Convention prenne effet, 20 pays doivent la ratifier, ce que 14 pays avaient déjà fait à la fin de 2007. La Commission demande au gouvernement du Canada de continuer à jouer un rôle de chef de file en menant à terme les consultations avec les provinces et les territoires et en ratifiant la Convention. Étant membre de la délégation du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC), la Commission a également contribué à la rédaction de la Convention, en participant à la séance de rédaction des Nations Unies.

La Convention comprend de nouvelles dispositions novatrices touchant la surveillance de la mise en œuvre de la Convention à l'échelle nationale, qui inclut le rôle éventuel que pourraient jouer les institutions des droits de l'homme. La Commission a l'intention d'offrir son expertise au gouvernement pour veiller à la mise en œuvre efficace de la Convention.



Initiative nationale autochtone : Abrogation de l'article 67

L'Initiative autochtone de la Commission vise à renforcer les relations avec les peuples autochtones et coordonne les activités de la Commission liées aux Premières nations et aux autres questions autochtones.

La Commission prie instamment les chefs des gouvernements et des Premières nations de collaborer pour trouver des façons novatrices de promouvoir les principes de la *Déclaration* et de mettre en œuvre les normes qui y sont fixées, comme de répondre aux préoccupations dans les domaines les plus urgents, tels que la pauvreté infantile, l'accès à l'eau potable, le droit à un logement convenable, les possibilités d'emploi et d'éducation, la résolution des questions de revendications territoriales et l'accès au plein exercice des droits de la personne, toutes choses qui permettent aux individus de contribuer à la vie en société et de vivre dans la dignité.

En 2007, la priorité dans le cadre de cette initiative était de continuer à demander l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; il s'agit d'un article qui empêche les citoyens autochtones d'avoir pleinement accès aux recours en matière de droits de la personne que prévoit la *Loi*.

En prenant la parole devant le Comité permanent des Affaires autochtones et du Développement du Grand Nord en avril et en juin, la Commission a mis son expertise à contribution dans le cadre du dialogue sur l'abrogation. Le dialogue entamé n'est que le début d'un processus beaucoup plus vaste nécessaire pour préparer l'abrogation.

La Commission et les groupes des Premières nations se sont engagés sur la voie de l'écoute et de l'apprentissage, clé de la création, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un système efficace en ce qui concerne les droits des Autochtones, dans le but d'appuyer l'abrogation de l'article 67 de la *Loi*.

Des renseignements sur la *Loi* et les répercussions qu'aurait l'abrogation dans les collectivités ont été communiqués dans des entrevues avec les médias, des exposés au cours de conférences organisées par des partenaires des Premières nations et des réunions avec les dirigeants des Premières nations. À l'appui de ces activités, la Commission a créé une nouvelle section dans son site Web, a envoyé des lettres ciblées à plus de 35 groupes représentant les intervenants autochtones de partout au pays et a établi la communication avec chaque groupe par le truchement des bureaux régionaux de la Commission.

Parmi les nombreux intervenants, il n'existe pas une seule vision commune sur la façon de mettre en œuvre l'abrogation. Toutefois, il se dégage un consensus fort et de plus en plus net sur la nécessité de l'abrogation :

- L'Assemblée des Premières nations appuie de façon générale les principes des droits de la personne et a suggéré d'importantes modifications des dispositions législatives proposées afin de protéger les droits collectifs des communautés des Premières nations.
- L'Association des femmes autochtones du Canada appuie le principe de l'abrogation et insiste sur le fait qu'il serait nécessaire de procéder à une consultation communautaire efficace et de renforcer les capacités.
- Le Congrès des Peuples Autochtones a plaidé en faveur de la nécessité de procéder à l'abrogation et a inclus les droits de la personne dans sa campagne d'information menée à l'échelle du pays.

Les voix des autres intervenants, qu'il s'agisse des représentants des Premières nations intéressées, des dirigeants des organismes de femmes autochtones ou de membres des communautés des Premières nations, ont enrichi encore davantage ce dialogue. La Commission continuera d'assurer la direction d'une approche de collaboration entre la Commission, les Premières nations et le gouvernement dans le but de planifier la mise en œuvre de l'abrogation.

ACCROÎTRE LA COMPRÉHENSION

La Commission nourrit et influence le débat public de façon proactive. Nos recherches appuient et stimulent l'établissement d'un dialogue constructif avec les intervenants dans le but d'accroître la compréhension de la façon d'intégrer les droits de la personne aux pratiques quotidiennes.

Les questions mises en relief dans la présente section représentent certains défis actuels et nouveaux liés aux droits de la personne qui façonnent la société canadienne.

QUESTIONS AUTOCHTONES

Les membres des Premières nations continuent de se voir refuser la protection contre la discrimination que les autres citoyens tiennent pour acquise. Il s'agit d'une situation inacceptable dans une société libre et démocratique qui est attachée aux droits de la personne fondamentaux.

TOUJOURS UNE QUESTION DE DROITS

En octobre 2005, la Commission a publié *Une question de droits*, rapport spécial demandant l'abrogation immédiate de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ce rapport a porté l'article 67 à l'attention du public, a suscité des préoccupations et est toujours constamment cité par des parlementaires et des intervenants dans le débat sur la nécessité de cette mesure.

La Commission contribuera à nouveau au débat public en publiant, en janvier 2008, un rapport qui servira de complément à *Une question de droits*. Ce document analyse les questions clés soulevées par les Premières nations et d'autres intervenants et fournit des recommandations sur les façons de faire avancer ces questions.

Réaction du Canada à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

L'adoption de la *Déclaration sur les droits des peuples autochtones*, le 13 septembre 2007, a marqué une étape importante tant pour les peuples autochtones du monde entier que pour les Nations Unies.

La *Déclaration* affirme que les Autochtones sont admis à bénéficier sans aucune discrimination de tous les droits de la personne reconnus en droit international. Elle décrit les droits individuels et collectifs des Autochtones ainsi que leurs droits en matière de culture, d'identité, de langue, d'emploi, de santé, d'éducation, de territoire, de ressources, etc. La *Déclaration* met l'accent sur le droit des peuples autochtones de maintenir et de renforcer leurs propres institutions, cultures et traditions et de continuer à s'épanouir selon leurs propres besoins et aspirations.

La *Déclaration* n'est pas juridiquement contraignante. Toutefois, elle représente « un idéal à atteindre dans un esprit de partenariat et de respect mutuel ».

Le Canada a appuyé de longue date la *Déclaration* tout au long de son élaboration et la Commission regrette que le gouvernement du Canada ait estimé n'être pas en mesure de soutenir son adoption dans les étapes finales.



MANDAT DE LA COMMISSION

La Commission canadienne des droits de la personne applique la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) et veille au respect par les employeurs de leurs obligations en égard à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE).

L'objet de la première loi est :

de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

L'objet de la seconde est :

de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Ces deux lois visent à faire respecter les principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination dans tous les domaines de compétence fédérale. La Commission cherche à promouvoir l'égalité, le respect des droits de la personne et la prévention de la discrimination en facilitant la compréhension de ces lois et en veillant à leur application.

La Commission remplit son mandat grâce à trois programmes principaux :

- **Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne** permet de produire des recherches, des politiques et des analyses juridiques favorisant la compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que la conformité avec celles-ci. Il permet aussi à la Commission de fournir des outils et d'assurer un soutien et un leadership au pays comme à l'étranger.

- **Le Programme de prévention de la discrimination** permet de faire équipe avec les employeurs et d'autres intervenants dans les activités de prévention et d'équité en matière d'emploi afin de prévenir les comportements discriminatoires et de veiller à faire progresser raisonnablement la représentation des quatre groupes désignés.

- **Le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne** vise à régler des différends mettant en cause des employeurs, des fournisseurs de services et des particuliers sous réglementation fédérale et à représenter la Commission dans des causes d'intérêt public. Ce programme est axé sur une intervention rapide pour régler les différends.





Par ailleurs, la Commission continue de favoriser l'adoption, dans ses propres rangs, d'une culture axée sur le respect, l'intégrité, la dignité et la compréhension qui appuie son rôle de chef de file dynamique et progressiste en matière de promotion et de pratique des droits de la personne.

J'ai le privilège de diriger un organisme engagé et très performant. Le personnel de la Commission et les commissaires incarnent nos valeurs, et leur professionnalisme, leur expertise ainsi que leur engagement inconditionnel sont les qualités essentielles qui nous permettront de poursuivre sur notre lancée en tant que chef de file novateur du programme d'action dans le domaine des droits de la personne.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

Il y a 30 ans, l'intention des auteurs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* allait bien au-delà de la création d'une loi visant à enrayer la discrimination. À l'article 27 de la *Loi*, ils ont exposé leur vision d'une commission qui favorise la compréhension et la reconnaissance des principes des droits de la personne.

La dernière année a marqué un tournant pour la Commission. Grâce à nos activités de rayonnement, nous avons renforcé notre rôle de catalyseur proactif et influent dans le domaine de la promotion des droits de la personne, à l'échelle nationale et internationale. La Commission a continué d'enrichir et d'influencer le débat public. Plus particulièrement, dans le contexte des questions touchant les peuples et les communautés autochtones, la Commission a réalisé des gains à la suite de ses efforts visant à encourager l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Entrainer un changement positif de la culture de ces droits dans la société canadienne nécessite la coopération d'un grand réseau d'organismes et de personnes. L'établissement d'un dialogue ouvert, d'une collaboration et d'une responsabilité partagée a permis de réaliser des progrès dans l'intégration de ces droits aux pratiques quotidiennes, et de trouver des solutions à divers problèmes liés aux droits de la personne dans les milieux de travail et les centres de prestation de services.

Un processus simplifié et plus convivial de vérification de la conformité des employeurs à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a encouragé à jouer un rôle plus important quant au respect des dispositions de la Loi.

L'importance accrue accordée au règlement anticipé des différends grâce à la médiation et au dialogue informel a mieux servi les personnes qui se sont adressées à la Commission au sujet de possibles cas de discrimination. Au nombre des bénéfices qu'en ont tiré ces personnes, on trouve une réduction des troubles émotionnels, un meilleur moral, une productivité accrue et une économie de temps et d'argent.

Des gains importants ont été obtenus pour les personnes handicapées à la faveur de la décision rendue cette année par la Cour suprême dans l'affaire opposant le Conseil des Canadiens avec déficiences et VIA Rail. Durant les audiences, la Commission a témoigné de manière convaincante à titre d'intervenante. À l'échelle mondiale, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a constitué un jalon important du droit international en matière de droits de la personne; la Commission a participé à la rédaction de cette convention.

La communauté internationale des droits de la personne a reconnu l'expertise et l'expertise de la Commission en lui confiant la présidence du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme. Dans ce rôle, la Commission appuie la création et le renforcement des institutions nationales à l'échelle mondiale et dirige l'examen des fonctions, de la structure, des procédures et de la gouvernance du CIC.





FIGURES

FIGURE 1	EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS, PAR SECTEUR, ASSUJETTIS À LA <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> , VÉRIFIÉS OU EN COURS DE VÉRIFICATION	19
FIGURE 2	POURCENTAGE D'EMPLOYEURS ET D'EMPLOYÉS VISÉS PAR LA <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> ET LES VÉRIFICATIONS ..	20
FIGURE 3	GROUPES DÉSIGNÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE	24
FIGURE 4	EMBAUCHES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	25
FIGURE 5	LES FEMMES DANS LE SECTEUR PRIVÉ	25
FIGURE 6	LES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ ..	26
FIGURE 7	LES AUTOCHTONES DANS LE SECTEUR PRIVÉ	27
FIGURE 8	LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LE SECTEUR PRIVÉ	28
FIGURE 9	NOMBRE DE DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES	33
FIGURE 10	VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR TYPES DE MIS EN CAUSE ..	33
FIGURE 11	VENTILATION DES PLAINTES SIGNÉES PAR PROVINCE OU TERRITOIRE	33
FIGURE 12	MOTIFS DE DISCRIMINATION CITÉS DANS LES PLAINTES SIGNÉES ..	34
FIGURE 13	TYPES D'ALLÉGATIONS CITÉES DANS LES PLAINTES SIGNÉES	34
FIGURE 14	DÉCISIONS DÉFINITIVES VENTILÉES PAR TYPE	35
FIGURE 15	ORGANIGRAMME	43

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE	1
MANDAT DE LA COMMISSION	3
ACCROÎTRE LA COMPRÉHENSION	5
QUESTIONS AUTOCHTONES	5
LA DILIGENCE	7
LA HAINE SUR INTERNET	9
SÉCURITÉ NATIONALE ET DROITS DE LA PERSONNE	10
TIRER DES LEÇONS DU PASSÉ ET SE TOURNER VERS L'AVENIR	10
ACTIVITÉS ET PRIORITÉS INTERNATIONALES	11
PRÉVENIR LA DISCRIMINATION	13
TRAVAILLER À L'ATTEINTE D'UN OBJECTIF COMMUN –	
TRAVAIL DE PRÉVENTION AVEC LES EMPLOYEURS	13
PROGRAMME DE CONFORMITÉ À L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	16
SITUATION DES QUATRE GROUPES DÉSIGNÉS	
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN	22
RÉGLER LES DIFFÉRENDS	29
UNE NOUVELLE APPROCHE	29
LE NOUVEAU PROCESSUS	29
LITIGES	35
QUI PREND LES DÉCISIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE?	39
ASSURER LA RESPONSABILISATION	41
MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL	41
GIRANCI	42
GESTION DU RENDEMENT	43





Présidente

Chief Commissioner

Mars 2008

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario) K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2007* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.j.

c.c. Mme Audrey O'Brien
Greffière de la Chambre des communes



2134

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente

Chief Commissioner

Mars 2008

L'honorable Noël A. Kinsella
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario) K1A 0A4

Monsieur le Président,
Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2007* de la Commission canadienne des droits de la personne, aux fins de son dépôt au Sénat.
Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Jennifer Lynch, c.r.

Jennifer Lynch, c.r.

p.-j.

c.c. M. Paul Bélisle

Greffier du Sénat et greffier des Parlements

Ottawa, Canada K1A 1E1

Errata :
(1) à la page 19, Figure 1, les renseignements pour les organismes fédéraux distincts sont en date du 31 mars 2007 (et non 2006);
(2) à la page 43, le sous-titre « Case, Audit and Initiative Management System » devrait se lire « Système de gestion des cas, des vérifications et des initiatives ».

BUREAU NATIONAL

Commission canadienne
des droits de la personne
344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.ccdp-chrc.ca

INITIATIVE NATIONALE AUTOCHTONE

750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : (204) 983-6132

BUREAUX RÉGIONAUX

ATLANTIQUE

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

QUÉBEC ET NUNAVUT

425, boul. de Maisonneuve Ouest
Montréal (Québec) H3A 3G5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

ONTARIO

902 - 110, rue Yonge
Toronto (Ontario) M5C 1T4
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

ALBERTA, PRAIRIES ET TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Canada Place
1645 - 9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta) T5J 4C3
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

COLOMBIE-BRITANNIQUE ET YUKON

301 - 1095, rue Pender Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 2M6
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2008

N° de catalogue HRI-2007

ISBN 978 0 662 05559 4

Ce rapport est également publié en médias substituts et dans le site Web de la Commission à l'adresse www.ccdp-chrc.ca



RAPPORT ANNUEL 2007

